



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 12.094 DE 19 DE NOVEMBRO DE 2009.**

Dispõe sobre a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, sobre a criação de cargos de Analista Técnico e de Agente Executivo da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, sobre a transformação de cargos na Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, altera o Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, para adaptar os quantitativos de cargos da ANVISA, a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infra-Estrutura e sobre o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, e altera a Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, para prever a fórmula de pagamento de cargo em comissão ocupado por militar, e a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003.

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

**CAPÍTULO I**

**CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA TÉCNICO DE POLÍTICAS SOCIAIS**

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, de nível superior.

Art. 2º Ficam criados na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais 2.400 (dois mil e quatrocentos) cargos efetivos de Analista Técnico de Políticas Sociais.

§ 1º O regulamento disporá sobre a lotação e o exercício dos servidores ocupantes dos cargos a que se refere este artigo, que ocorrerá exclusivamente nos órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estabelecer a lotação dos cargos a que se refere este artigo.

§ 3º No interesse da administração, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir lotação provisória de Analistas Técnicos de Políticas Sociais em autarquias e fundações.

§ 4º Os cargos de que trata este artigo serão estruturados em classes hierarquizadas, na forma do Anexo I desta Lei, constituídas por cargos de mesma natureza, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 5º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos de que trata o **caput** deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público de existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II - ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida para análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais:

I - executar atividades de assistência técnica em projetos e programas nas áreas de saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, que não sejam privativas de outras Carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II - verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III - identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica de atenção à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, quando não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV - aferir os resultados da assistência à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V - proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI - apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII - colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

## CAPÍTULO II

### INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso nos cargos dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o

caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público e a formação especializada, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior e habilitação específica, conforme as atribuições do cargo em cada área de especialização.

§ 4º Ato do Ministro de Estado do respectivo órgão de lotação definirá a habilitação específica exigida para o ingresso nos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

§ 5º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

### CAPÍTULO III

#### REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei constituem-se de:

- I - vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;
- II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS; e
- III - vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, devida aos ocupantes dos cargos referidos no art. 1º desta Lei, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições, observando-se os seguintes limites:

- I - máximo de 100 (cem) pontos por servidor; e
- II - mínimo de 10 (dez) pontos por servidor.

§ 1º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

- I - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e
- II - até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 2º Os ocupantes dos cargos referidos no art. 1º desta Lei somente farão jus à GDAPS se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública federal direta, ressalvado o disposto no § 3º do art. 2º desta Lei.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as suas atividades.

§ 4º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da Carreira referida no art. 1º desta Lei não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 3º O servidor ativo beneficiário da GDAPS que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do órgão de lotação, observada a legislação vigente.

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

§ 1º As metas referidas no **caput** deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do órgão de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão na área de atuação dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei.

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico.

§ 4º As metas estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as políticas, diretrizes e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 5º As metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, inclusive no sítio eletrônico do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e devem ser acessíveis a todos os servidores até a fixação de novas metas.

§ 6º As metas poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o próprio órgão não tenha dado causa a tais fatores.

§ 7º O ato a que se refere o **caput** deste artigo definirá o percentual mínimo de alcance das metas, abaixo do qual a parcela da GDAPS correspondente à avaliação institucional será igual a zero, sendo os percentuais de gratificação distribuídos proporcionalmente no intervalo entre esse limite e o índice máximo de alcance das metas.

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

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do órgão de lotação, mediante ato do respectivo Ministro de Estado.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei.

§ 3º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações.

Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 40 (quarenta) pontos.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se ao ocupante de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAPS no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 40 (quarenta) pontos.

Art. 13. O titular de cargo efetivo da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais em efetivo exercício em seu órgão de lotação, quando investido em cargo em Comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalente, fará jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação somente fará jus à GDAPS:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou quando requisitado pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberá a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do governo federal distintos dos indicados no inciso I do **caput** deste artigo, desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do **caput** deste artigo será a do órgão ou a da entidade de lotação.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. A GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

#### CAPÍTULO IV

##### DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art. 17. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

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

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a promoção; e

c) participação em eventos de capacitação com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos em regulamento, observadas as respectivas especialidades.

§ 2º O interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da vigência do regulamento a que se refere o art. 18 desta Lei;

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

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

Art. 18. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 17 desta Lei serão objeto de regulamento.

Parágrafo único. Para fins de progressão, o interstício referido na alínea a do inciso I do § 1º do art. 17 desta Lei poderá sofrer redução de 1/3 (um terço), conforme disciplinado em norma específica de cada órgão de lotação, mediante resultado de avaliação de desempenho e contribuição excepcional para o desempenho institucional, sendo a redução limitada em até 10% (dez por cento) do número de vagas em cada cargo.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 19. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 20. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 21. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão do cargo que lhe deu origem; e

II - nos demais casos, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 22. Os servidores integrantes da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais não fazem jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria - GDASUS, instituída pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006.

Art. 23. Os cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais poderão ser redistribuídos entre os órgãos de lotação, para fins de ajustamento de lotação e da força de trabalho.

§ 1º A redistribuição de cargo ocupado só poderá ocorrer e o ocupante do cargo:

I - tiver, no mínimo, 8 (oito) anos de lotação no órgão de origem;

II - preencher os requisitos de especialidade existentes no órgão de destino.

§ 2º A redistribuição dar-se-á por meio de portaria conjunta dos Ministros de Estado dos órgãos envolvidos.

## CAPÍTULO VI

### CRIAÇÃO DE CARGOS NA SUSEP

Art. 24. Ficam criados 200 (duzentos) cargos de Analista Técnico e 50 (cinquenta) cargos de Agente Executivo no Quadro de Pessoal da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP.

Parágrafo único. Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos de que trata o **caput** deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - haver prévia demonstração, pelo dirigente do órgão ou entidade responsável pela realização de concurso público, de existência de suficiente dotação orçamentária e de

autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II - ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida para análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para a realização de concursos públicos.

## CAPÍTULO VII

### TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS DA ANVISA

Art. 25. Ficam transformados no Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA 50 (cinquenta) cargos vagos de nível intermediário de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, criados pela Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, em 50 (cinquenta) cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo da Carreira de Técnico Administrativo.

Art. 26. O Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, passa a vigorar com as alterações dispostas no Anexo IV desta Lei.

## CAPÍTULO VIII

### ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO REFERENTE AOS ANALISTAS DE INFRA-ESTRUTURA E AOS ESPECIALISTAS EM INFRA-ESTRUTURA SÊNIOR

Art. 27. Os arts. 5º, 7º, 8º, 9º, 11, 12 e 13 da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º .....

.....

§ 2º Os ocupantes dos cargos referidos no art. 1º desta Lei somente farão jus à GDAIE se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as suas atividades.

.....” (NR)

“Art. 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAIE serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do órgão ou entidade de lotação, observada a legislação vigente.” (NR)

“Art. 8º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação, elaboradas em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no plano plurianual, na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual.

§ 1º As metas referidas no **caput** deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.



.....

§ 4º As metas poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o próprio órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

.....

§ 6º As metas estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as políticas, diretrizes e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 7º As metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, inclusive no sítio eletrônico do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.” (NR)

“Art. 9º .....

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do órgão ou entidade de lotação, mediante ato do respectivo Ministro de Estado.

.....

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico.” (NR)

“Art. 11. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAIE no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 40 (quarenta) pontos.” (NR)

“Art. 12. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infra-Estrutura ou do cargo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, em efetivo exercício em seu órgão ou entidade de lotação, quando investido em cargo em Comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalente fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.” (NR)

“Art. 13. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infra-Estrutura ou do cargo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação somente fará jus à GDAIE:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá a GDAIE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão ou entidade de origem; e

.....

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do **caput** deste artigo será a do órgão ou entidade de lotação.” (NR)

Art. 28. A Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 13-A:

“Art. 13-A. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 12 e 13 desta Lei continuarão percebendo a GDAIE correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.”

## CAPÍTULO IX

### CARGOS EM COMISSÃO OCUPADOS POR MILITARES

Art. 29. O art. 2º da Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º O servidor ocupante de cargo efetivo, o militar ou o empregado permanente de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal investido nos cargos a que se refere o art. 1º desta Lei poderá optar por uma das remunerações a seguir discriminadas:

.....

II - a diferença entre a remuneração do cargo em comissão e a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego; ou

III - a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego, acrescida do percentual de 60% (sessenta por cento) do respectivo cargo em comissão.

.....” (NR)

## CAPÍTULO X

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. O inciso XI do **caput** do art. 29 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 29. ....

.....

XI - do Ministério do Esporte o Conselho Nacional do Esporte e até 4 (quatro) Secretarias;

.....” (NR)

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de novembro de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Paulo Bernardo Silva*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 20.11.2009

## ANEXO I

## ESTRUTURA DOS CARGOS

### Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Analista Técnico de Políticas Sociais	Especial	III
			II
			I
		B	V
			IV
			III
			II
			I
		A	V
			IV
			III
			I

## ANEXO II

### VENCIMENTO BÁSICO

#### Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)
Superior	Analista Técnico de Políticas Sociais	Especial	III	5.151,00
			II	4.949,11
			I	4.755,13
		B	V	4.362,51
			IV	4.191,52
			III	4.027,24
			II	3.869,40
			I	3.717,74
		A	V	3.410,77
			IV	3.277,09
			III	3.148,64
			II	3.025,24
		I	2.906,66	

## ANEXO III

### TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE EM POLÍTICAS SOCIAIS - GDAPS

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO (R\$)
Especial	III	50,00
	II	47,92
	I	45,84
	V	43,76

B	IV	41,68
	III	39,60
	II	37,52
	I	35,44
A	V	33,36
	IV	31,28
	III	29,20
	II	27,12
	I	25,00

#### ANEXO IV

(alteração do Anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004)

“ .....

ANVISA	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810
	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100
	Analista Administrativo	175
	Técnico Administrativo	150

.....” (NR)