

## PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o PLC nº 108, de 2012 (PL nº 3.952, de 2008, na Câmara dos Deputados), que *cria a Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências*.

RELATOR: Senador **HÉLIO JOSÉ**

### I – RELATÓRIO

Vem para a análise desta Comissão o Projeto de Lei da Câmara nº 108, de 2012 (PL nº 3.952, de 2008, na Casa de origem), de autoria do Poder Executivo, que *cria a Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências*.

Na Câmara dos Deputados, a proposição recebeu pareceres favoráveis das Comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público, de Finanças e Tributação, e de Constituição e Justiça e Cidadania, sem sofrer emendas. Foi remetida ao Senado Federal em 12 de dezembro de 2012.

Nesta Casa, a matéria remetida a este colegiado pela Presidência.

Em atendimento ao art. 89, § 2º, do Regimento Interno do Senado Federal, conforme solicitação do Ofício Circular nº 157/2014-PRESIDÊNCIA/CCJ, de 02/12/2014, a proposição foi devolvida por esta Comissão, tendo continuado a tramitar, nos termos dos incisos do art. 332 do Regimento Interno e do Ato da Mesa nº 2 de 2014.

Ressaltamos, adiante, os dispositivos de maior significância, sem prejuízo da importância dos demais.



SF/17173.48445-76

O art. 1º do PLS cria, no âmbito do Poder Executivo da União, a Carreira de Analista Executivo, composta por 2.900 cargos de Analista Executivo (art. 2º), destinada ao exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas de suporte administrativo, ressalvadas as privativas de cargos ou carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

O parágrafo único do § 2º determina que os cargos criados serão inicialmente alocados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que poderá redistribuí-los para outros órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional conforme entender necessário. Adiantamos minimamente a análise, pois atualmente a pasta tem outro nome: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o que exigirá uma emenda de redação.

O art. 3º delinea as atribuições do novo cargo, que terá carreira dividida em quatro classes (*caput* do art. 4º), escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade das atribuições, nível de responsabilidade e requisitos de capacitação e experiência (§ 1º do art. 4º). As atribuições específicas de cada classe serão definidas em regulamento (§ 2º do art. 4º).

Na carreira haverá cargos de diversas especializações, conforme se depreende do *caput* e parágrafos do art. 5º. O ingresso nos cargos de analista executivo – que exige diploma de graduação em nível superior e habilitação específica, conforme as atribuições do cargo em cada área de especialização (§ 1º) – dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial da carreira, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, não exclusivamente de provas. Entre os títulos, poderá ser considerado o tempo de serviço público, observado como limite máximo de pontos, para este fim, os pontos atribuídos ao título de maior peso admitido na respectiva prova (§ 2º).

Os arts. 6º e 7º da proposição determinam que o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, definindo os contornos de uma e outra, deixando para o regulamento os critérios para as suas concessões.

Pelos arts. 8º e 9º, a remuneração dos ocupantes dos cargos da carreira será composta por vencimento básico e Gratificação de Desempenho



de Atividade de Suporte Administrativo (GDAS), que é variável. Esta gratificação, cujas características também estão definidas nesses artigos do projeto, será devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Executivo, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A pontuação a que se refere a GDAS será atribuída parte pelo desempenho institucional do órgão e parte pela performance individual do servidor. A avaliação do 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. Já a avaliação do desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Taxativamente, o PLS determina que os integrantes da Carreira de Analista Executivo não farão jus à Gratificação de Atividade Executiva instituída pela Lei Delegada nº 13, de 15 de setembro de 1992, e à vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

O regulamento de que trata o art. 7º, ato do Poder Executivo, definirá os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual, para fins de concessão da GDAS. O art. 10 estatui ainda que:

I – a avaliação individual terá efeito apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação;

II – a média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da Carreira, lotados em cada órgão ou entidade, poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional;

III – o servidor ativo beneficiário da GDAS que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a 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.

Obedecidos a lei e o regulamento, ato do titular do órgão ou entidade de lotação do servidor estabelecerá os critérios e procedimentos



específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAS (art. 11), e as metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação (art. 12).

Os arts. 11 a 18 minudenciam normas e parâmetros referentes à GDAS.

Os integrantes da Carreira de Analista Executivo submeter-se-ão ao regime estabelecido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com jornada de trabalho de quarenta horas semanais (art.19).

A redistribuição dos cargos de Analista Executivo poderá ocorrer entre os órgãos ou entidades de lotação, para fins de ajustamento de lotação e da força de trabalho, desde que, individualmente, o ocupante do cargo tiver, no mínimo, oito anos de lotação no órgão de origem e preencher os requisitos de especialidade existentes no órgão de destino (art. 21).

A cláusula de vigência prevista é para a data da publicação oficial da lei pretendida (art. 22).

Não foram apresentadas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Não há óbices de natureza formal ao Projeto de Lei sob estudo, tendo sido obedecida a reserva de iniciativa exclusiva do Presidente da República (art. 61 da Constituição Federal – CF).

No tocante ao aspecto material, a medida também não afronta qualquer dispositivo constitucional, pois não fere cláusulas pétreas e nem apresenta incongruência com princípios gerais estabelecidos na Lei Maior e relacionados com o tema objeto da proposição sob estudo.

Igualmente, as tramitações na Câmara e no Senado seguiram as regras regimentais, e o Projeto está vazado em boa técnica legislativa.

Quanto ao mérito, a criação da Carreira de Analista Executivo é um passo importante na profissionalização e valorização do servidor. Confere-se a devida importância a atividades-meio sem as quais não se pode entregar ao administrado o melhor serviço público. São as atividades administrativas e logísticas de nível superior, relativas ao exercício de



competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas de suporte administrativo. Tais competências, equivocadamente, já foram colocadas em segundo plano, prejudicando, sobremaneira, o atingimento das metas finais de inúmeros governos.

A Exposição de Motivos do então Ministro do Planejamento evidenciava essa realidade:

2. A proposta tem por objetivo possibilitar que a administração pública federal recrute pessoal com alto nível de qualificação para desenvolver atividades administrativas, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas administrativas em órgãos e entidades da administração pública federal direta autárquica e fundacional, essenciais para a garantia de continuidade e qualidade da gestão.

3. Com efeito, a falta de uma estrutura de carreira que propicie a constituição de um quadro permanente e qualificado nessa área tem gerado entraves para a gestão pública. Nesse sentido, a Carreira de Analista Executivo irá se constituir em eixo a partir do qual as unidades executoras dos sistemas auxiliares e as demais unidades administrativas passarão a dar suporte à execução dos programas e ações de governo.

Ressaltamos, ainda, constar da estrutura remuneratória uma parcela variável, vinculada aos desempenhos individual e institucional: a Gratificação de Desempenho de Atividade de Suporte Administrativo (GDAS). Este é um avanço, que permite premiar o servidor, com base no denodo na consecução de suas tarefas, e na busca dos objetivos da Administração. Valoriza-se o desempenho do servidor com base no reconhecimento de seu mérito individual, vinculado aos resultados institucionais efetivamente alcançados.

Por fim, no que tange à adequação orçamentária, conforme demandam os arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, entendemos de forma equivalente ao que consta da Exposição de Motivos do então Ministro do Planejamento. Não há criação de despesa imediata, pois tão apenas estão sendo criados cargos vagos. O impacto orçamentário somente ocorrerá quando da programação de concursos para o preenchimento desses cargos. De toda sorte, de acordo com o informado na Exposição de Motivos, a estimativa de custo anualizado da medida é de R\$ 170,07 milhões no primeiro ano e de R\$ 174,39 milhões em cada um dos dois exercícios subsequentes, considerando-



se as remunerações iniciais, acrescidas de gratificação natalina e dos encargos sociais da União, e computando-se o adicional de férias a partir do segundo ano.

### III – VOTO

Em decorrência do exposto, votamos pela **constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e boa técnica legislativa do PLC nº 108, de 2012**, e, no mérito, por sua **aprovação**, com a seguinte emenda de redação:

#### **EMENDA Nº – CCJ (DE REDAÇÃO)**

No parágrafo único do § 2º do PLC nº 108, de 2012, onde se lê “Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão”, leia-se “Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão”.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

