

4

**MERITOCRACIA À BRASILEIRA: A TRAJETÓRIA DA CARREIRA  
DOS GESTORES GOVERNAMENTAIS**

**Banca Examinadora**

Prof. Orientador: Fernando Luiz Abrucio

Prof<sup>a</sup> Co-orientadora: Marta Ferreira Santos Farah


Prof. Ruben Cesar Keinert

Prof. Valeriano Mendes Ferreira Costa (UNICAMP)

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**

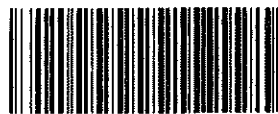
**CARMEN MARIA**

**MERITOCRACIA À BRASILEIRA: A TRAJETÓRIA DA CARREIRA**  
**DOS GESTORES GOVERNAMENTAIS**

 **Fundação Getúlio Vargas**  
**Escola de Administração**  
**de Empresas de São Paulo**  
**Biblioteca**



676/2000



1200000676

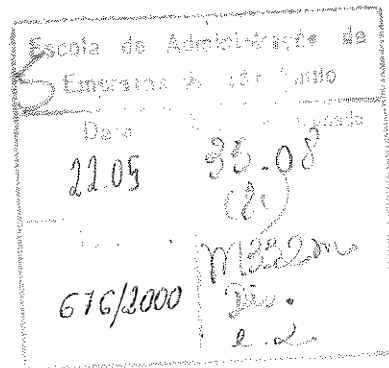
**Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação  
em Administração Pública e Governo da  
EAESP/FGV.**

**Área de Concentração: Políticas de Governo como  
requisito para a obtenção do título de mestre em  
Administração Pública.**

**Orientador: Prof. Fernando Luiz Abrucio**  
**Co-Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Marta Ferreira Santos Farah**

**SÃO PAULO**

**2000**



MARIA, Carmen. Meritocracia à Brasileira: trajetória da carreira dos gestores governamentais. São Paulo: EAESP/FGV, 2000. 145p. (Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração Pública e Governo da EAESP/FGV, Área de Concentração: Políticas de Governo).

Resumo: Analisa o processo de criação de uma carreira generalista (a de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental) num contexto no qual o aspecto fiscal é supervalorizado e as características anti-meritocráticas imperam.

Palavras-Chaves: meritocracia, serviço público, carreira, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

## INDICE

Agradecimentos.....	vi
INTRODUÇÃO: Definição do objeto e hipóteses.....	01
CAPÍTULO I: O impacto do contexto político-administrativo na carreira dos gestores.....	15
CAPÍTULO II: A formação da carreira dos gestores	
1. O relatório Rouanet .....	26
2. A criação da ENAP .....	33
3. A carreira	
3.a. Uma experiência anterior frustrada .....	39
3.b. O momento da concepção .....	41
3.c. Da tramitação do projeto de criação da carreira no Congresso Nacional até o momento de criação .....	46
3.d. A regulamentação da carreira.....	56
3.e. A extinção da carreira e a reversão desse ato .....	58
3.f. A retomada da carreira.....	61
3.g. A estrutura remuneratória.....	67
CAPÍTULO III: A mudança no perfil dos gestores .....	81
1. A primeira turma	
1.a. O concurso	
1.b. O curso de formação.....	83
1.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado.....	85
1.d. O perfil .....	89
1.e. A estrutura de promoção da carreira.....	90
1.f. A evasão.....	94

2. A segunda turma	
2.a. O concurso.....	97
2.b. O curso de formação.....	98
2.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado.....	103
2.d. O perfil .....	104
3. A terceira turma	
3.a. O concurso.....	108
3.b. O curso de formação.....	109
3.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado.....	111
3.d. O perfil .....	112
4. A quarta turma	
4.a. O concurso.....	118
4.b. O curso de formação.....	120
4.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado.....	120
4.d. O perfil .....	121
5. A quinta turma	
5.a. O concurso.....	127
5.b. O curso de formação.....	128
5.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado.....	130
5.d. O perfil .....	131
6. A relação dos gestores com a Secretaria de Gestão – atual supervisora da carreira.....	138
7. Conclusão.....	140
CONCLUSÃO .....	141
BIBLIOGRAFIA.....	144
ANEXOS.....	146

## AGRADECIMENTOS

Os agradecimentos vão, em primeiro lugar, a minha mãe, que me ensinou que o ato de estudar não é só importante, interessante e útil, é também tornar a vida mais cheia de encantos.

Em segundo, lugar agradeço às Professoras Marta Ferreira Santos Farah, Maria Rita Loureiro Durand que me apresentaram à atividade de pesquisa acadêmica e, também, ao Professor Fernando Luiz Abrucio pela orientação e pela paciência.

Em especial, agradeço ao Nelson Marconi que me concedeu tempo necessário para finalização dos créditos, à Professora Regina Pacheco que me disponibilizou os documentos sobre a Escola e a administração francesas e aos colegas do ex-Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado que me ajudaram na coleta dos dados.

Agradeço também à Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pela bolsa concedida nos primeiros anos de estudo.

Finalmente, agradeço ao querido Israel que soube compreender a importância deste trabalho e me incentivou não só nos bons momentos, mas também nos de esmorecimento.

## INTRODUÇÃO:

### DEFINIÇÃO DO OBJETO E HIPÓTESES

O objetivo geral deste trabalho é analisar a tentativa de implantação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG, também chamados gestores – na administração pública federal brasileira, desde sua concepção até o início de 2000. A avaliação do sucesso ou fracasso desta carreira se dará pela comparação do “modelo” proposto inicialmente com seu efetivo desenvolvimento.

Para tanto, consideraremos as mudanças que ocorreram tanto no âmbito político, como no administrativo, ao longo desses pouco mais de doze anos, além das influências que a administração pública federal brasileira recebeu de modelos internacionais no processo de criação de uma carreira generalista para o quadro da alta burocracia pública brasileira.

O gestor governamental deveria ser um burocrata com perfil ‘generalista’ capaz de atuar decisivamente na definição das políticas e com possibilidade de trabalhar em todos os Ministérios. Nos termos de alguns de seus integrantes, os gestores deveriam se constituir como uma carreira destinada a ocupar o posto de ‘Super Executivo Público’<sup>1</sup>. Contudo, tanto a situação que se apresentou no momento de implementação da carreira, em 1987, quanto a que se apresenta atualmente não correspondem a essa descrição. O integrante da carreira é, hoje, um profissional de nível superior que tem como principal atribuição a de apoio técnico à formulação e implementação de políticas públicas<sup>2</sup>. Não há como definir, estritamente, as funções que os gestores executam e os lugares que devem ocupar. Isso ocorre porque são considerados profissionais generalistas qualificados e dessa forma devem suprir quaisquer carências de mão-de-obra qualificada nos diversos Ministérios.

Escolhemos a carreira de EPPGG por ser a única carreira generalista do quadro do alto escalão da administração federal com atribuições relacionadas à definição de políticas públicas. Na concepção da carreira, supunha-se que seus integrantes deveriam possuir um nível elevado de conhecimento teórico e experiência burocrática para que suprissem os decisores com o respaldo

---

<sup>1</sup> GRAEF, Aldino et alii, 1994.

<sup>2</sup> Lei n 9.625, de 7 de abril de 1998.

técnico necessário para trazer à administração pública conhecimentos de ponta e, ao mesmo tempo, a memória administrativa viabilizadora da continuidade de políticas públicas. Tudo isso foi proposto num contexto de redemocratização e de uma possível adoção do sistema parlamentarista de governo.

A vitória do presidencialismo, a indefinição quanto ao perfil da administração pública brasileira – ou no caso do governo Collor, o seu desmonte –, a mudança no paradigma administrativo em todo o mundo, conjuntamente com a crise do antigo modelo estatal, além da prioridade ser dada ao ajuste fiscal em detrimento do reforço gerencial – como em toda a América Latina – distanciaram os gestores dos objetivos iniciais da carreira.

Como o próprio perfil dos integrantes da carreira, o projeto original foi sofrendo modificações ao longo do tempo. Este trabalho possui como expectativa vislumbrar o conhecimento da história da carreira para verificarmos não só as alterações que foram sendo feitas no projeto original, resultando no desenho atual, mas sobretudo as razões que fizeram com que o projeto sofresse as alterações que lhe sobrevieram.

Para delimitar claramente o objeto e as hipóteses explicativas, faremos a seguir um breve comentário sobre a literatura, circunscreveremos o lugar dos gestores na estrutura federal da administração pública brasileira e situaremos, ainda de forma preliminar, o contexto histórico mais geral que esteve presente na implementação desta carreira.

Como há pouca literatura sobre carreiras na administração pública brasileira e, mais especificamente, sobre a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, paralelamente ao levantamento bibliográfico, foram feitas entrevistas com pessoas responsáveis pelos modelos de concepção da carreira e da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), *locus* da formação dos componentes desta carreira, além de ouvir um número significativo de gestores e a atual presidente da ENAP, Regina Pacheco. O objetivo destas entrevistas foi de recuperar a parte histórica e o processo de consolidação dessas duas instituições, a carreira e a Escola. Somando-se a estas fontes, utilizamos os dados fornecidos pelo Sistema Integrado de Pessoal (SIAPPE) e toda a legislação específica da carreira.

Esse estudo justifica-se pela lacuna que existe nos estudos sobre a burocracia brasileira no que tange a cargos efetivos de cunho genérico na alta administração pública federal. Podemos encontrar trabalhos que tratam da alta burocracia brasileira como os de Gilda Gouvêa, Maria Rita



Loureiro e ainda um outro trabalho de Maria Rita Loureiro e Fernando Luiz Abrucio. O trabalho de Gilda Gouvêa (1994) centra-se na constituição da burocracia da área financeira. Neste trabalho, a autora nos relata a história da formação e da transformação da burocracia econômica no Brasil desde 1930 até meados dos anos 80. Enfatiza sobretudo o papel dos altos funcionários com destaque neste processo, os quais, em grande medida, não eram burocratas. A autora classifica como burocrata aquelas pessoas que se submeteram a concurso público e fizeram carreira no setor público.

Enquanto Gilda Gouvêa concentra seu estudo na consolidação de uma nova estrutura administrativa por intermédio de lideranças não burocráticas, Maria Rita Loureiro (1997) analisa a dicotomia política/burocracia, também na área econômica, com foco nos economistas como dirigentes políticos, sejam eles pertencentes à burocracia estatal ou somente ocupantes de cargos em comissão. A autora conclui que a legitimidade desse grupo se dá pela competência técnica e não por fatores políticos, embora, ressalte-se, que tal habilidade não derive do 'pertencimento' aos quadros da administração pública. Logo, essa qualidade técnica não derivou necessariamente de uma burocracia estatal permanente.

Em outro trabalho, Maria Rita Loureiro Durand e Fernando Luiz Abrucio (1998) estudam a dicotomia entre burocracia e política com um enfoque que "integr[a] o mundo da política e o da burocracia e examin[a] a luta política no processo de provimento de postos para o alto escalão da burocracia pública."<sup>3</sup>. Apresentam, com este intuito, um estudo sobre alguns critérios que influenciam a escolha de um nome para ocupação de cargo ministerial nos governos Sarney, Collor, Itamar Franco e o primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso. São eles: partidário, federativo, técnico, grupos de interesse, pessoal e imagem. Os autores ressaltam o crescimento, ao longo do tempo, da variável técnica como critério de preenchimento dos cargos de alto escalão, porém também enfatizam a importância dos fatores intrinsecamente políticos. Na verdade, ao analisarem os cargos em comissão, estudam um espaço não necessariamente ocupado por integrantes de um corpo burocrático; ao contrário, o alto escalão pode ter – e os tem – funcionários de governo, só que isso não tem a ver com o 'pertencimento' a uma carreira.

Em nenhum desses textos, os autores tiveram como objetivo analisar uma carreira burocrática, muito menos uma de cunho generalista. Gilda Gouvêa (1994) limita seu estudo à área econômica e suas lideranças não necessariamente burocráticas. Maria Rita Loureiro (1997)

igualmente restringe-se à área econômica sem se limitar a quadros do governo. Já o terceiro trabalho supracitado concentra-se na análise de cargos em comissão, ou seja, cuja ocupação é determinada por fatores não necessariamente burocráticos. Neste sentido, procuramos estudar o alto escalão pela variável carreira, não por acaso esquecida pela literatura, por razões que veremos depois.

Três trabalhos analisam a experiência da primeira turma de gestores formada em 1989: o de Aldino Graef et alii, o de Maria Helena de Castro Santos et alii e o de Eda Souza. Em seu trabalho, Maria Helena de Castro Santos et alii (1994) nos relata o processo de criação da carreira e de criação da ENAP, o curso de formação, o perfil dos gestores que fizeram o primeiro curso e a inserção desses gestores no que tange à ocupação de cargos DAS<sup>4</sup> nos diferentes ministérios em 1994.

Já Aldino Graef et alii (1994) centra-se na questão da inserção dos gestores na administração pública, os ministérios para os quais se dirigiram, a evasão, os projetos relevantes dos quais participaram até 1994. O terceiro estudo, a tese de doutorado que Eda Souza (1996) apresentou à Universidade de Brasília, tem como objeto a institucionalização (ou não) da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. Para tanto, Eda nos descrever o processo de criação da carreira, o curso de formação e a inserção dos gestores no aparelho do Estado.

Todos os três trabalhos analisam a experiência da primeira turma de gestores. Não há estudos que analisem as turmas posteriores. Dessa forma, pretende-se analisar as mudanças que ocorreram não só na estrutura da carreira, mas no perfil dos gestores que ingressaram até 1999 – inclusive a quinta turma.

Descrever o histórico da carreira de forma cronológica faz com que muitas questões técnicas se misturem a aspectos políticos, o que causaria dificuldade não só de entendimento da história como faria com que alguns pontos ficassem estanques em meio a outros mais dinâmicos. Portanto, não desprezaremos a cronologia, mas determinados pontos devem ser explicados separadamente da linha cronológica.

Quando definimos os gestores como uma carreira de alto escalão devemos diferenciá-la de outro grupo e de outras carreiras que também pertencem à alta função pública. Há o grupo dos

---

<sup>3</sup> Ver DURAND, Maria Rita Loureiro e ABRUCIO, Fernando Luiz, 1998, p.4.

<sup>4</sup> Cargos de Direção e Assessoramento Superiores.

cargos em comissão considerados de alto escalão, DAS-4 e superiores<sup>5</sup>, que não nos interessa nesse trabalho como grupo isolado, pois se trata de cargo, segundo Celso Bandeira de Mello “predisposto ou vocacionado a ser preenchido por um ocupante transitório, de confiança da autoridade que o nomeou e que nele permanecerá enquanto dela gozar”<sup>6</sup>. “Há, portanto, duas características principais que norteiam a definição dos cargos em comissão: a ausência do concurso público como pré-requisito ao seu preenchimento e o critério de livre provimento como regra geral”<sup>7</sup>. Esse tipo de cargo não deve ser considerado como objeto porque queremos analisar um cargo que tenha características estritamente meritocráticas, a fim de analisar qual é o perfil da burocracia permanente do Governo Federal.

Dentro da lógica meritocrática situam-se outras carreiras do serviço público, como a da Advocacia-Geral da União, dos Auditores Fiscais do Tesouro Nacional e a dos diplomatas, além dos militares. Contrapondo-se aos cargos em comissão, essas ‘carreiras’ são consideradas cargos de provimento efetivo<sup>8</sup>. Não obstante fazerem parte da burocracia permanente, tais grupos não nos interessam por não possuírem **o caráter generalista de que está imbuída a concepção da carreira de EPPGG**. Apesar desta concepção inicial não ter se realizado, o importante é que os gestores constituem a única experiência que se implementou uma carreira generalista na administração pública brasileira.

Juridicamente, o gestor hoje é um servidor que ocupa cargo efetivo, de nível superior, e executa atividades consideradas essenciais para o funcionamento da administração pública e do processo de reforma do Estado, tal como consta do Projeto de Lei Complementar nº 43/99<sup>9</sup> que tramita atualmente na Comissão de Constituição, Justiça e Redação do Senado Federal. Seu caráter de burocrata generalista e formulador de políticas é cada vez mais vago, representando, de um lado, a derrota de um projeto, e de outro, pode também ser uma fórmula de flexibilizar a utilização de seus profissionais pelos Ministérios, demonstrando o sentido aberto da alta burocracia brasileira.

---

<sup>5</sup> Os cargos em comissão serão descritos mais a frente, inclusive com a classificação de quais são considerados de alto e de baixo escalões.

<sup>6</sup> Celso Antônio Bandeira de Mello.

<sup>7</sup> Ver ANDRADE e JACCOUD (orgs.), 1993, p.51.

<sup>8</sup> Segundo Fernando Luiz Abrucio em ANDRADE e JACCOUD (orgs), 1993, p.52 cargo efetivo é aquele “cuja característica é ser preenchido em caráter definitivo. No caso brasileiro, além do critério do concurso público, é necessário que o servidor passe dois anos no chamado estágio probatório, no qual é avaliado antes de ser efetivado.”

<sup>9</sup> O Projeto de Lei nº 43/99, originalmente PLC nº 248/98, trata da “perda de cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável...” (ementa do PLC nº 43/99). Define também quais são as carreiras e cargos

Embora tratemos os gestores como 'carreira', eles são inseridos num modelo administrativo baseado numa estrutura de cargos, próximo do norte-americano e muito distante da burocracia européia típica. A administração pública brasileira é calcada em cargos isolados e não em carreiras – um dos assuntos do primeiro capítulo deste trabalho – o que pode levar à conclusão que o termo carreira para os gestores está sendo empregado erroneamente. Existem, principalmente, dois aspectos que podem levar a crer que se trata de um cargo. Um é o fato da estrutura hierárquica para promoção dos gestores não estar relacionada com responsabilidade crescente e vertical, que guiará o avanço profissional, mas cuja ascensão está ligada, basicamente, à ocupação de cargos em comissão. O outro fator vincula-se à remuneração, que, do mesmo modo que na promoção, articula-se mais com antigüidade ou sobretudo com a eventual ocupação de cargo em comissão, do que com o aumento de responsabilidade atrelado ao cargo.

Apesar desses dois aspectos apontarem para um tratamento dos gestores como cargo, há outros que nos dirigem para o caminho inverso. Uma consideração importante a fazer é a de que o próprio governo tem considerado a carreira de gestor como tal. A partir de 1995, o governo vem conduzindo uma política de recursos humanos específica para determinados cargos, sendo alguns considerados como 'carreira'. Essa atenção pode ser explicada pelo fato desses cargos possuírem função estratégica dentro do novo desenho de Estado proposto no Plano Diretor da Reforma do Aparelho da Reforma do Estado (1995). Os cargos considerados 'carreiras' possuem, porém, características diferenciadas do restante da administração pública federal – com exceção dos militares e diplomatas –, como por exemplo concursos anuais para ingresso, remuneração diferenciada, progressão funcional, promoção ou ambas – a promoção está sujeita a curso de aperfeiçoamento e avaliação de desempenho.

Mas não é só da parte do governo que há a interpretação de que o cargo de gestor é uma carreira. Os próprios integrantes se sentem participantes de uma carreira, pois reconhecem no ingresso e remuneração diferenciados sinais de que formam um grupo que se destaca dos demais. Ademais, possuem espírito de corpo que se manifesta de modo mais explícito pela articulação que fazem na manutenção ou conquista de seus direitos. O reconhecimento como grupo e a luta pelo seus interesses iniciaram-se logo no curso de formação da primeira turma, numa situação singular, e vem se repetindo com a entrada dos demais integrantes a partir de 1996, com outras características.

---

que desenvolvem atividades exclusivas de Estado, dentre as quais se encontram os ocupantes de cargo efetivo de

A questão é que os gestores constituem uma carreira em termos de *esprit de corps*, porém não o são no plano organizacional. Em outras palavras, os gestores são uma corporação estatal com qualidade inegável, mas não têm um *locus* ou uma definição precisa de funções. **Esta é a meritocracia à brasileira:** no alto escalão federal há sim uma parcela considerável de profissionais com capacidade técnica e forte espírito corporativo – para o bem ou para o mal –, contudo sem uma articulação contínua com os fins estratégicos do Estado. Assim, no padrão aberto da alta burocracia brasileira, a descontinuidade e a incerteza na distribuição dos servidores nos cargos em comissão cria um ambiente em que a meritocracia depende de pessoas e não de estruturas permanentes.

A criação da carreira de gestor não foi a primeira tentativa de se criar uma carreira generalista. Essa experiência foi antecedida pela criação do Grupo-Planejamento P-1500, em 1975, que não obteve sucesso. A preocupação retornou em 1982 quando o DASP encomendou ao Embaixador Sérgio Paulo Rouanet um trabalho que estudasse o alto quadro de servidores e as Escolas de governo da França e da Alemanha, a fim de conhecer quais as características do modelo francês poderiam ser adotadas e, de modo complementar, quais características do modelo alemão poderiam influenciar a construção de uma carreira generalista, altamente qualificada para compor os altos quadros da administração federal. Esse trabalho foi o marco inicial da concepção da carreira de EPPGG, sendo utilizado como grande fonte de informação nos estudos que vieram a ser feitos posteriormente.

No processo de concepção de uma carreira para o alto escalão da administração pública, já no governo Sarney, foram pesquisadas experiências semelhantes em outros países. Dessa forma, foram empreendidas viagens a França, Portugal, Espanha e Argentina a fim de que fossem considerados os pontos positivos, as vantagens, as dificuldades e as desvantagens dessas experiências. A partir dos conhecimentos adquiridos com as viagens, novas idéias foram sendo agregadas à proposta original feita por Rouanet.

Além dos novos conhecimentos trazidos, os responsáveis pelo projeto em 1987 eram outros, de modo que eles tinham percepções diferentes daquelas trazidas pelo embaixador. As necessidades da administração haviam se modificado pois não se vivia mais numa ditadura militar, mas numa democracia na qual, inclusive, vislumbrava-se uma oportunidade para o estabelecimento do parlamentarismo. Esse outros dois fatores também fizeram com que o modelo

proposto por Rouanet começasse a ser alterado, sem perder, entretanto, a referência do modelo francês como sendo o mais adequado ao caso brasileiro.

Como a conclusão dos idealizadores foi a de que o modelo francês era o ideal, foi feito um convênio com o governo francês para que fossem realizados estudos e fosse oferecido apoio técnico para a viabilização da criação de uma Escola de governo e de uma carreira generalista para a alta função pública brasileira.

A criação da carreira e a criação da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) são vinculadas em suas raízes. A ENAP nasceu em 1986 com a função de “planejar, coordenar e avaliar as atividades de formação, aperfeiçoamento e profissionalização do pessoal civil de nível superior da Administração Federal”<sup>10</sup>, essencialmente dos gestores, pois os outros servidores seriam atendidos pelo Centro de Desenvolvimento da Administração – CEDAM.

A carreira de gestor e a ENAP nascem, como dito acima, num contexto em que se procurava construir um novo Estado. O governo Sarney queria constituir um aparelho estatal mais eficaz, possuidor de recursos humanos altamente qualificados, principalmente com o objetivo de melhorar a gerência do serviço público e de burocratizar os altos quadros da administração pública brasileira. Uma das razões para a burocratização era a possibilidade de um sistema parlamentarista de governo. Nessa época, essa discussão começou a tornar-se mais forte, já que as disposições transitórias da Constituição decidiram que haveria um plebiscito sobre o sistema e a forma de governo em 1993. A possibilidade da vitória do parlamentarismo exigiria uma alta burocracia bastante fortalecida e possuidora de conhecimentos que possibilitassem a continuidade administrativa quando ocorressem mudanças de Gabinete.

Além do fator parlamentarismo, não podemos ignorar o momento de redemocratização pelo qual passava o país. Diante das acusações contra o clientelismo reinante, o governo começou a se preocupar com o aumento da transparência de seus atos e a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados pelo Estado, procurando se legitimar perante certos setores sociais – embora, como se sabe, a ambigüidade entre os projetos e a prática foi marcante no período da Nova República. Para transformar a administração pública, seus integrantes de alto escalão, e mais especificamente os gestores, deveriam passar por um curso de formação que os

---

<sup>10</sup> Decreto nº 93.277/86.

possibilitasse adquirir ferramentas suficientes para conduzir tal empreitada<sup>11</sup>. Nas palavras de Eda Souza,

“Os gestores teriam o importante papel de resgatar a responsabilidade com a *res publica* e de mudar a visão do Estado quanto à sua real função...”<sup>12</sup>. Ademais, “as elites que estavam no governo sentiam ser oportuno desenvolver um discurso no qual o Estado brasileiro estaria se renovando não como um Brasil novo, mas, sim, com a ‘Nova República’. Era enfatizada a saída de uma catástrofe de vinte e tantos anos para algo novo, com um aparato burocrático que iria sanear o Estado”<sup>13</sup>.

Portanto, a carreira foi criada neste clima ambíguo em que a necessidade de redemocratizar o país e demonstrar que ações neste sentido – como a modernização da burocracia – que estavam sendo feitas conviviam com um forte clientelismo, resultado da frágil base de legitimidade do governo Sarney e da sua conseqüente ineficácia para alterar *o modus operandi* tradicional da relação entre política e burocracia no Brasil.

Neste clima ambíguo foi realizado o primeiro concurso e o respectivo curso de formação, entre 1988 e 1989. Esse foi um período bastante conturbado para a implementação da carreira, que ainda não havia sido criada, apesar dos candidatos já estarem em curso na ENAP. A carreira só veio a ser criada no final do mandato do Presidente José Sarney. Mais especificamente, em outubro de 1989.

Com o fim do seu mandato, a carreira caiu no ostracismo devido à mudança nas diretrizes da política de recursos humanos no governo Collor, que o sucedeu, cujos discursos de ataque aos marajás fragilizou praticamente todos os setores da administração pública. A carreira dos gestores foi inclusive extinta, perdendo, conseqüentemente, seu papel estratégico na reforma do Estado. Assim sendo, seus integrantes, que eram pouco numerosos, tiveram que ‘lutar’ mais pela própria sobrevivência da carreira – numa tentativa de defesa de interesses – do que pela melhoria do Estado ou, mais precisamente para os nossos propósitos aqui, do que pela clara definição da

---

<sup>11</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996.

<sup>12</sup> Idem, p.183.

<sup>13</sup> Idem, p.186.

função dos gestores na administração pública . Foi um processo longo de negociação incluindo todos os Poderes, a fim de que fosse anulado o ato de extinção da carreira.

No período de 1992, momento da recriação da carreira, até 1995, a principal reivindicação foi o aumento da remuneração. Como houve mudança da prioridade governamental não foram feitos concursos e, portanto, não houve mais ingressos até 1996. Em decorrência da falta de concursos, da remuneração baixa e da instabilidade da carreira, a quantidade de integrantes, que era de cento e vinte no início do curso de formação, foi reduzindo-se, chegando a 1995 com cerca de sessenta integrantes, estando eles espalhados pela Esplanada dos Ministérios, pelos estados e, inclusive, no Poder Legislativo.

Somente no governo Fernando Henrique Cardoso, mais precisamente em 1995, a carreira tomou novo fôlego, com a realização de novos concursos. Ademais, a função da ENAP de formação de altos quadros para a burocracia pública foi em parte recuperada, oferecendo cursos de formação e de promoção tanto para a carreira de gestores como para a de Analista de Orçamento<sup>14</sup>. O quantitativo de servidores aumentou, contanto hoje com quatrocentos e doze integrantes<sup>15</sup>, número que pode ser considerado pequeno, tendo em vista os novecentos e sessenta<sup>16</sup> servidores que são esperados. Sua missão original, no entanto, deu lugar a uma grande indefinição. A própria ENAP também está num momento de rediscussão de seu papel. Por enquanto, a ENAP está optando por priorizar uma formação voltada para a implementação e para o controle das políticas públicas nas áreas arroladas no Plano Plurianual, que foi apresentado em 1999<sup>17</sup>. Ou seja, o projeto de governo se sobrepõe a uma visão mais estratégica de Estado.

Apesar da missão e das atribuições continuarem semelhantes, o perfil da carreira mudou consideravelmente ao longo desses mais de doze anos. A estrutura que a carreira apresenta, em termos remuneratórios ou hierárquicos, não é a mesma que foi idealizada, que por sua vez, não é a mesma que foi implementada em 1989.

A remuneração não é aquela que foi pensada como ideal sendo que a carreira seria superior a todas as demais. Ela é atualmente baseada na tabela geral do serviço público com o

---

<sup>14</sup> Outro cargo importante para a administração pública federal com atribuições voltadas à confecção do Orçamento da União.

<sup>15</sup> Já incluindo os cento e vinte e nove gestores formados no quinto curso de formação oferecido pela ENAP.

<sup>16</sup> Segundo a lei de criação da carreira.

<sup>17</sup> Essa informação não foi confirmada com a Presidente da ENAP. É informação fornecida por técnicos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.



acréscimo de uma gratificação especial. Em hierarquia, a carreira é tida como uma outra qualquer, não se trata da continuação de uma carreira mas é ela própria uma trajetória de carreira que possui somente algumas diferenças dos demais cargos da administração pública.

O próprio perfil dos integrantes a serem recrutados sofreu alterações. Por exemplo, não se pode mais fazer concurso interno devido às proibições constitucionais. Não só por ter-se que destinar cem por cento das vagas a concurso público aberto, mas o perfil de quem se quer recrutar também mudou. Primeiramente se queria pessoas com experiência profissional e que aportassem essa experiência para o Estado. Atualmente o perfil que se quer é de pessoas mais jovens, com ou sem experiência profissional, ou seja, a experiência profissional não é mais tão importante, dando prioridade a uma consolidada formação acadêmica. Devido a esse fator e ao fator legal, mudaram-se as características do concurso. Por exemplo, não há mais entrevistas devido à consideração do Poder Judiciário de que esse julgamento é imbuído de características subjetivas; e, ainda, incluiu-se prova de titulação, contando-se pontos a mais para quem possui mestrado ou doutorado.

Até mesmo o espírito de corpo que a primeira turma vivenciou é diferente daquele que existe atualmente. Conforme cita Graef et alii ,

“Por outro lado, os Gestores construíram, por vias tortuosas, uma sólida identidade profissional, robustecida precisamente na luta pela viabilização da carreira, deflagrada desde o período de curso na ENAP [...] os Gestores se converteram em grupo de pressão, atuando nas entranhas da máquina administrativa e no Legislativo para a viabilização de sua carreira”<sup>18</sup>.

Os problemas atuais pelos quais passa a carreira são diferentes desses que Aldino Graef et alii (1994) mencionam sobre a primeira turma. Conseqüentemente, o modo como cada uma das turmas pensa a carreira é diferente. Há uma clara divisão entre algumas turmas, principalmente entre a primeira turma e o restante dos gestores. Como são servidores há mais tempo e vivenciaram situações únicas como a extinção da própria carreira, defendem a visão “romântica” do modelo francês, além de considerarem que o curso atual não capacita os candidatos para serem verdadeiros gestores, o que dá uma certa aura de superioridade a eles em comparação aos

demais. Uma outra divisão que podemos encontrar entre os integrantes da carreira é a que prevalece entre a quarta turma e os demais gestores. Isso se deve pela situação atípica criada pela administração que não regulamentou a gratificação de desempenho para essa turma resultando numa grande perda salarial. Esses gestores optaram por uma postura reivindicativa, inclusive com poucas adesões à associação representativa da carreira – a ANESP<sup>19</sup>. Apesar dos problemas internos, os integrantes se mostram unidos na defesa dos seus interesses e continuam articulados com o Legislativo como o demonstram fatos recentes, como o da sua inclusão no PLC nº 43/99.

Há quatro hipóteses que orientam a explicação das diferenças do modelo que foi concebido para o que vigora a partir de 1995. São elas:

- 1) O modelo brasileiro se mostrou bem diferente da sua principal inspiradora, a administração pública francesa. A importação de modelos administrativos tem de ser feita levando-se em conta as diferenças na estrutura burocrática (1) e na relação entre política e administração (2). Ademais, o próprio modelo francês sofreu mudanças nos últimos anos, como de resto a maior parte da administração pública em todo o mundo. Assim, tivemos uma visão muito “romântica” do que é a carreira na França, e isso ainda tem um impacto muito forte em alguns grupos pertencentes à carreira de gestor.
- 2) Houve resistências muito fortes à criação de uma Escola de governo e da carreira dos gestores nas Universidades federais e em outros grupos do setor público. Isto teve uma grande influência no início do processo, perdendo força posteriormente. Mas mesmo assim, a concepção da carreira e de sua Escola perdeu seu vigor por conta destas resistências. Aqui, mais a luta por interesses ao redor do Estado e menos uma disputa ideológica marcaram o conflito. Na verdade, a falta de um projeto governamental estratégico para a administração pública e de sua implementação favorecem a vigência de um jogo orientado quase que exclusivamente pela manutenção de *status quo*.
- 3) Em conseqüência ao supramencionado, é importante registrar que em nenhum dos governos da redemocratização houve um projeto estratégico para a administração pública implementado em sua totalidade. Isto porque, em primeiro lugar, os governos ou eram muito divididos, como foram os períodos de Sarney e Itamar na Presidência da República,

---

<sup>18</sup> GRAEF, Aldino et alii, 1994, p.109.

<sup>19</sup> Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

ou não tinham um plano claro para burocracia a não ser o seu desmonte, como foi o governo Collor; ou então, no caso do governo Fernando Henrique Cardoso, apesar da existência de uma visão mais estruturada, simbolizada pelo Plano Diretor, ela foi vencida e subordinada a um projeto fiscalista, o qual muitas vezes confronta-se com a melhora gerencial da administração pública, preocupando-se mais com os custos e a eficiência do que com a melhoria na qualidade da elaboração e implementação das políticas públicas.

Além disso, houve a coincidência de duas agendas de reforma administrativa no caso brasileiro, a burocrática, da qual a carreira dos gestores é depositária, e a gerencial ou pós-burocrática, proposta pelo ministro Bresser Pereira. Infelizmente, os atores, sobretudo os próprios gestores, viram uma contradição entre estas duas agendas. Como o Estado brasileiro precisa mudar seu paradigma, para acompanhar o movimento mundial, ir contra a flexibilização da administração pública é anacrônico. Só que, do mesmo modo, alguns setores precisam ser também “burocratizados”. Em suma, deve-se, ao mesmo tempo, fazer as duas coisas. Os principais líderes da carreira, ao lutarem por seu lugar dentre desse ambiente de indefinição, vão mais em direção a um comportamento corporativo do que reforçam a idéia de meritocracia.

4) Por fim, a hipótese que mais nos interessa e na qual nos concentraremos mais ao longo do trabalho. Tendo como pressuposto as três hipóteses anteriores – fracasso na importação pura de modelos, resistência de outras corporações estatais e a não implementação integral de um projeto administrativo que dê conta tanto da especificidade brasileira como da nova realidade mundial –, constitui-se um terreno no qual os gestores e as vicissitudes históricas que marcaram sua formação levaram ao predomínio de comportamentos mais em prol da existência desta carreira – e de sua equiparação com outros grupos estatais – do que pela definição de seu papel na estrutura do Estado. Com isso, a identidade dos gestores, que realmente se fortaleceu num grupo extremamente competente, foi subordinada ao embate com as outras corporações ou com o próprio governo. A perdedora nesta história é possibilidade de se criar um nova concepção de meritocracia, menos vinculada aos atributos pessoais e mais ligada a um ambiente institucional.

O objetivo central da dissertação, portanto, é analisar o processo de criação e consolidação da carreira dos gestores, ressaltando sua indefinição funcional e os efeitos disso para o conceito de meritocracia. Para tanto, no primeiro capítulo analisamos os efeitos das características gerais da administração pública federal nos gestores. Aqui, as três primeiras hipóteses recebem mais atenção. Nos capítulos 2 (criação da carreira) e 3 (estágio atual), a última hipótese é mais extensamente desenvolvida, obviamente sempre tendo em conta o quadro geral anteriormente apresentado. Afinal, o fracasso da carreira em seu sentido original é resultado, principalmente, da combinação entre a ausência de um projeto de governo de administração implementado integralmente com o comportamento meramente defensivo praticado pelos gestores, repetindo-se aqui um padrão válido para quase todos os cargos da burocracia federal. Antes de ser uma crítica a esta carreira em si, o trabalho quer mostrar a fragilidade estrutural da administração pública brasileira.

# CAPÍTULO I

## O IMPACTO DO CONTEXTO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO

### NA CARREIRA DOS GESTORES

Para entendermos a carreira dos gestores devemos situá-la no contexto mais geral da administração pública brasileira. O primeiro aspecto a ressaltar é a escolha do modelo francês e sua inadaptação ao caso brasileiro. Depois, veremos como o aspecto aberto e baseado em cargos da administração pública brasileira gera um recrudescimento do corporativismo na maior parte do funcionalismo público. Este aspecto fica claro na luta de outras corporações estatais para inviabilizar a constituição de uma carreira de fato generalista, como era o projeto inicial dos gestores. Por fim, o insucesso na implementação de um projeto de reforma da administração pública para o conjunto do serviço público federal enfraqueceu qualquer mudança rumo a uma estrutura mais definida de carreiras.

Como estes três temas gerais ajudam a reforçar a hipótese específica do trabalho, não se pretende esgotá-los neste capítulo, mas apenas fornecer uma visão geral capaz de ajudar no desenvolvimento do argumento da dissertação, exposto nos próximos capítulos.

A importação do modelo francês de carreira e de sua escola, a *ENA*, não obteve o êxito desejado pelos “pais” dos gestores. Tal fato não decorre, simplesmente, da diferença entre as estruturas de serviço público nos dois países, o que deveria ser óbvio aos atores reformistas e é natural à qualquer transposição de concepções administrativas. É bom lembrar que a maioria das administrações públicas inspira-se em outros países. Deste modo, o modelo inglês afetou fortemente a Nova Zelândia e a Austrália, a experiência francesa, por sua vez, foi musa inspiradora de várias administrações latinas na Europa, e assim por diante. O problema está sim na falta de adaptações à nossa realidade. Em suma, a importação de modelos sempre existe, a questão é como fazê-la levando-se em conta as especificidades locais.

O aspecto do sistema de governo e de sua organização administrativa mostra as primeiras diferenças entre os países. No caso francês, o sistema semipresidencial pode ser marcado pela coabitação entre um presidente e um primeiro-ministro de partidos opostos. Mesmo que tal fato

não seja a tônica na história francesa recente, a preocupação quanto à instabilidade desta situação levou à criação de uma estrutura mais permanente de servidores de alto escalão. Qualquer transposição da idéia de carreira da França para o Brasil teria que tomar isto como pressuposto.

Em nosso presidencialismo três alternativas têm sido escolhidas para constituir o alto escalão, todas contrárias à concepção francesa: a primeira é da administração paralela, que cria a convivência entre setores insulados (“ilhas de excelência”) e um grande clientelismo no restante da burocracia, estabelecendo duas gramáticas políticas fundamentais do Estado brasileiro<sup>20</sup>. Nesta visão, a idéia de carreira, mais contínua e vinculada à estrutura organizacional, é mais complicada de ser colocada em prática pois o que se protege, em termos políticos, são órgãos ou funções estratégicas, não um corpo burocrático. No Brasil, a definição dos setores políticos insulados é feita segundo as prioridades políticas do momento, ao passo que implantar carreiras no sentido francês significa criar um corpo de funcionários estáveis segundo os objetivos do Estado, e não dos governos em particular.

No caso brasileiro, somente os militares, a diplomacia e, mais recentemente, os funcionários estratégicos da área econômica – Receita Federal e Banco Central – cabem no molde francês, e todos estes casos representam áreas específicas e não generalistas. Esta é a segunda escolha administrativa em nosso presidencialismo, e que tem se reforçado nos últimos anos, indo contra uma concepção mais abrangente de carreira. Sem alterar este rumo, a importação do modelo francês cria uma idéia fora do lugar: o projeto generalista dos gestores.

Por fim, o sistema aberto dos DAS, que permite o apoio parlamentar mediante a ocupação de cargos de livre provimento, institui um sistema bastante aberto que leva, ao mesmo tempo, à possibilidade de reformar estruturas com pessoal tecnicamente competente de fora do governo e à descontinuidade administrativa. Os gestores, tal como imaginados inicialmente, estão fora desta concepção. A questão é: como fazer conviver o sistema de DAS com o ideal primeiro da carreira dos gestores? Em termos práticos, esta pergunta nunca foi devidamente respondida.

Para entender melhor as escolhas administrativas brasileiras, é preciso analisar uma diferença chave entre os dois casos: enquanto na França a administração é baseada em carreiras, no Brasil a estrutura é de cargos. O caso francês é caracterizado por um “recrutamento [...] feito para uma carreira na administração, uma progressão hierárquica na qual as etapas sucessivas e as

---

<sup>20</sup> Ver NUNES, Edson, 1997.

condições de desenvolvimento são determinadas por leis e regulamentos e que comporta a ocupação de vários empregos sucessivos”<sup>21</sup>. Na estrutura brasileira, afora as exceções expostas acima, não há previsão para o desenvolvimento numa carreira. O servidor possui atribuições definidas em lei e que o acompanharão por todo o tempo que permanecer no cargo. A ascensão em nível hierárquico e o aumento de responsabilidade só se darão numa eventual ocupação de cargos de livre provimento que não estão previstos na estrutura da carreira. Em resumo: o objetivo da imensa maioria dos funcionários públicos fora das poucas carreiras, incluindo-se os melhores, é obter um cargo em comissão, nem tanto pela responsabilidade política e mais por ser a única forma que o leva a algo equivalente a uma “ascensão em carreira”.

A idéia de oferecer algo parecido com o que ocorria na França foi esmaecendo à medida que não se conseguia transpor o modelo para o Brasil. Assim, o projeto inicial modelo sofreu tantas alterações que a carreira acabou por transformar-se num ‘cargo’ como os demais, com algumas características especiais.

A forma de preenchimento do alto escalão federal levou a administração pública a se configurar de maneira específica e, portanto, diferente do caso francês, no que concerne aos cargos em comissão. Enquanto na França os cargos de livre provimento são pouco mais de mil<sup>22</sup>, no Brasil esse número passa dos dezessete mil<sup>23</sup>. No caso francês, a regra era de preenchimento dos cargos de alto escalão por servidores, processo que é chamado de *funcionarização da política* por Ferreira Costa & Ferreira<sup>24</sup>, e que foi abrandado no que concerne à ocupação de cargos de alto escalão da Administração Pública a partir de 1984 com a decisão de destinar trinta por cento (30%) dessas vagas para preenchimento por pessoas de fora do Estado. De modo diverso, a Administração federal brasileira não possui essa regra e os cargos de alto escalão são preenchidos, em grande parte, por não-servidores, conforme quadro abaixo:

---

<sup>21</sup> CLAISSE, Alain e MEININGER, Marie-Christine. *Fonctions publiques em Europe*. Paris, Montchrestien, 1994, p.45.

<sup>22</sup> Conforme ANDRADE, R.de C. e JACCOUD, L., v.1, 1993, p.104.

<sup>23</sup> Boletim Estatístico de Pessoal. SEAP/ MP, n.37, maio/1999.

<sup>24</sup> O processo de funcionarização da política não incluí somente o preenchimento de cargos de livre provimento por servidores do Estado, mas de ocupação de vagas no parlamento por um grande número de servidores. No entanto, nos interessa nessa caso somente o preenchimento de cargos de alto escalão no Poder Executivo. Essa definição foi dada por Ferreira, G.N. e Costa, V.M.F. em ANDRADE e JACCOUD, 1993, p.103.

Nível hierárquico	Percentual de servidores <sup>1</sup>	Percentual de não-servidores <sup>2</sup>
DAS-4	56,5	43,5
DAS-5	55,7	44,3
DAS-6	47,1	52,9

1. Servidores efetivos e requisitados, inclusive de outros órgãos, esferas e Poderes.
2. Sem vínculo e aposentados.

Pelos dados do quadro acima podemos perceber que, quanto mais baixo é o escalão, maior o percentual de servidores. Quanto maior o nível do cargo DAS, maior a quantidade de não-servidores. Em uma dedução lógica podemos concluir que isso é natural, uma vez que nos cargos de nível hierárquico maior, os dirigentes devem colocar pessoas de sua confiança. Mas este percentual é muito alto comparado a outros países com burocracia estável consolidada.

Ainda para ilustrar numericamente os cargos de livre provimento no Brasil<sup>25</sup>, e mesmo para situar os de nível hierárquico superior frente aos considerados de baixo escalão, colocamos o quadro abaixo.

<sup>25</sup> Os cargos de livre provimento, também chamados em comissão, existentes na administração pública direta são os do grupo de Direção e Assessoramento Superior – DAS, e os de natureza especial. Os cargos do grupo DAS são de dois tipos: os de direção – também chamados DAS-101, ou de linha – e, os de assessoria – chamados DAS 102. Ambos têm sua estrutura hierárquica dividida da mesma forma: DAS-1, DAS-2, DAS-3, DAS-4, DAS-5 e DAS-6, em ordem crescente de importância.

Existe uma ruptura clara de importância entre os cargos: os cargos DAS-1 a DAS-3, são considerados de baixo escalão e os demais, de alto escalão. As evidências são, além do provimento irrestrito para os cargos DAS-4 a DAS-6 (conclui-se que a confiança do governante deve ser muito maior nos ocupantes desses cargos do que os de DAS 1 a 3, devido a atribuição diferenciada entre os níveis), a remuneração bastante diferenciada entre os de baixo escalão e os de alto escalão. Há um *gap* bastante grande entre a remuneração percebida por um ocupante de DAS-3 e outro ocupante de DAS-4.

O outro cargo em comissão supracitado, o de natureza especial, hierarquicamente, situa-se acima do DAS-6 e abaixo do cargo de Ministro. Nos ministérios é ocupado pelo Secretário-Executivo.



DAS	Remuneração R\$	Quantidade	Percentual de servidores efetivos e requisitados (1)	Percentual de servidores requisitados em outros órgãos, esferas e Poderes (2)	Percentual sem vínculo (3)	Percentual de aposentados
DAS-1	1.066,80	6.535	71,6	2,3	16,9	9,3
DAS-2	1.181,38	5.564	66,1	4,6	17,8	11,5
DAS-3	1.323,99	2.443	62,4	6,8	17,0	13,8
DAS-4	3.800,00	1.713	46,0	10,5	28,3	15,2
DAS-5	5.200,00	630	43,0	12,7	28,4	15,9
DAS-6	6.000,00	138	34,1	13,0	39,9	13,0
NES	6.400,00					

Fontes: Boletim Estatístico de Pessoal. SEAP/ MP, n.37, maio/1999.

Caderno de Remuneração. SEAP/MP.

(1) Administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

(2) Requisitado dos estados, municípios, Distrito Federal, empresas públicas, sociedades de economia mista, Tribunais, Câmara dos Deputados, Senado e Ministério Público.

(3) Sem cargo público.

Por que um país como o Brasil, que escolheu, por diversas vias, uma estrutura administrativa de alto escalão extremamente aberta, procurou importar um modelo como o francês? Segundo Eda Souza (1996),

“A importação do modelo francês possivelmente esteve relacionada com as idéias de resgate do setor público e da reconstrução de um Estado moderno e eficaz. Esse foi o discurso dos governos Alfonsin e Sarney, que pregava a reconstrução do Estado.”<sup>26</sup>

Para tanto, a via utilizada para importar o caso francês foi, como lá, por meio da fundação de uma Escola de governo, que no nosso caso formaria uma carreira generalista e destinada a

<sup>26</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996.

ocupar cargos estratégicos da burocracia. Na França, a criação de um sistema de carreira mais estável esteve intimamente ligado à fundação da *ENA*, motivada por um grande consenso nas elites em prol da reconstrução do Estado no pós Segunda Guerra Mundial. A institucionalização dessa escola se deu, segundo Eda Souza (1996:243), devido a condições sociais, políticas e administrativas como:

- “a existência de um sistema de carreira efetivo para o setor público;
- um sistema fundado sob a pluralidade dos *Grands Corps*, que têm a missão de exercer funções múltiplas, entre as quais predomina o controle do aparelho administrativo que reúne os egressos da *ENA*;
- interesse das elites dominantes;
- uma forte liderança político-administrativa representada, inicialmente, pela vontade política e pelo poder do Presidente De Gaulle.”

Outras características que fizeram com que a experiência da *ENA* obtivesse êxito foram:

- autonomia administrativo-orçamentária;
- vínculos com organismos que representam o poder;
- desenvolvimento de um programa claro, prático e objetivo;
- manutenção e implementação de uma doutrina baseada em valores representativos do Estado e da sociedade franceses.<sup>27</sup>

Uma das diferenças que temos, então, nas experiências francesa e brasileira é a da institucionalização da Escola na França e da não-institucionalização da ENAP no Brasil. De acordo com Eda Souza, a não-institucionalização da ENAP foi o resultado da descontinuidade administrativa. As excessivas mudanças de dirigentes resultaram nas alterações do programa do curso e dos valores institucionais, não se compondo dessa forma, uma organização com regras estáveis.<sup>28</sup>

Assim, a fidedignidade ou mesmo a importação eficiente do modelo francês dependeria de uma vinculação entre a carreira e a Escola que não aconteceu no Brasil, principalmente em

---

<sup>27</sup> Idem, p.243.

razão da fragilidade institucional e organizacional da ENAP. Desde a época de sua implantação, a ENAP foi, como em outros lugares do serviço público federal, um espaço dominado pela política de distribuição de cargos para conseguir votos – inicialmente, do PMDB do Rio Grande do Norte, e depois para muitos grupos com influência no sistema político, mas pouco interessados com a criação de uma doutrina enapiana. A descontinuidade administrativa foi resultado lógico da falta de apoio das elites dominantes a um projeto que, caso desse certo, poderia ele próprio enfraquecer o sistema aberto do qual depende a sobrevivência de boa parte da classe política. Afinal, aqui ainda valeu a máxima de Último Carvalho, político do PSD mineiro, em pelos menos dois dos seus primeiros verbos: “A essência do poder no Brasil está em quatro verbos: nomear, demitir, prender e soltar”.

Outra saída para a ENAP seria a consagrada por Juscelino e imitada por todos os presidentes naquelas áreas estratégicas: a administração paralela. Contudo, tal solução só ocorre nas áreas prioritárias dos governos, o que não ocorreu de fato com a ENAP. Primeiro, em sua fundação, o insulamento não ocorreu porque o presidente Sarney nunca teve força suficiente para escolher os setores que seriam devidamente “protegidos” do clientelismo – os que continuaram insulados foram aqueles que mantiveram a força adquirida desde o regime militar, como exemplifica bem a Petrobrás. Como bem mostrou Eda Souza em seu estudo sobre a ENAP:

“Não houve apoio político, mas apenas uma débil vontade política de criar a ENAP, insuficiente para mantê-la...”<sup>29</sup>

No governo Collor, a ENAP quase desapareceu, destino semelhante ao de outras instituições, já que o projeto de reforma de Estado deste presidente praticamente desapareceu o serviço público. O mandato de Itamar foi de transição e pouco influenciou na definição do rumo da Escola. Finalmente, o presidente Fernando Henrique Cardoso fortaleceu a ENAP, no bojo do processo de reforma propugnado pelo ministro Bresser Pereira, do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare). Inclusive novos concursos foram feitos, com mais quatro turmas de gestores sendo formadas. No entanto, a carreira já não seria mais a generalista de cunho francês, porque a proposta de reforma gerencial tinha uma visão diferente de administração pública. Não cabe comentar pormenorizadamente o Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado, mas o fato é que sua concepção gerencial também é em boa parte hoje aceita

---

<sup>28</sup> Foram seis presidentes (ou diretores-gerais como eram chamados) entre 1988 e 1993.

<sup>29</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996, p.210.

e utilizada na França. Só que há uma pequena diferença fundamental entre os dois casos: o Estado francês já tinha, desde a *ENA* e com grande apoio da elite, constituído um sistema meritocrático que se estendia a quase todo o serviço público.

Na verdade, ao ser ressuscitada no governo Fernando Henrique, a carreira dos gestores estava espremida entre duas agendas reformistas: uma de cunho burocrático e outra gerencial. A primeira visava constituir um serviço público estável e de alta qualidade para o topo da burocracia. Como mostrou estudo clássico de Bernard Silberman (1993), não houve uma única via para a criação da burocracia weberiana – a francesa é apenas uma delas –, nem todas ocorreram em etapas preestabelecidas ou num tempo determinado e tampouco há um modelo único de meritocracia pública. Reportando-se ao caso brasileiro, isso significa, primeiro, que nossa tarefa burocrática não será igual a dos países desenvolvidos e, segundo, que provavelmente misturaremos etapas e agendas – no caso atual, a burocrática com a gerencial. Se é bem verdade que a postura evolucionista é equivocada, no entanto todos as nações bem equipadas em termos administrativos têm uma burocracia pública estável e competente. E estamos longe, na maior parte do funcionalismo federal, dessa realidade.

A agenda gerencial refere-se, grosso modo, à necessidade de flexibilizar a administração pública num contexto em que se exige maior agilidade, eficiência e responsividade do setor público<sup>30</sup>. O Brasil não é o único país que precisa adotar essa nova agenda, já que em muitos outros casos isso também está acontecendo<sup>31</sup>. Essa segunda agenda está igualmente presente na França e suas carreiras generalistas estão sofrendo modificações.

Novamente, surge a questão da importação dos modelos. Nosso desafio é realizar conjuntamente as duas agendas, e desse modo a adoção da concepção inicial de gestores torna-se cada vez mais inviável, a não ser por mero mimetismo. A existência dessa dupla agenda, no entanto, não elimina a necessidade de se ter um *locus* e uma definição precisa para a carreira dos gestores. Mas conceber um espaço claro de atuação é outro problema da administração pública brasileira, uma vez que as corporações, no mais das vezes, definem-se na luta entre elas e não por seu lugar e função organizacionais.

Aqui entra a segunda hipótese do trabalho: houve uma resistência muito grande das corporações estatais à carreira dos gestores. A meritocracia à brasileira, como dito anteriormente,

---

<sup>30</sup> Sobre a agenda gerencial, ver BRESSER PEREIRA, 1998.

não é concebida segundo a lógica organizacional. Portanto, qualquer tentativa de criação de um espaço claro de atuação funcional e ascensão à alta burocracia é logo rechaçada pelos demais grupos do funcionalismo, que vêem ali um perigo ao sistema aberto de ocupação de postos do alto escalão. O mecanismo dos cargos em comissão pode ser um caminho incerto para se chegar ao topo do organograma estatal, mas normalmente é escolhido como o melhor pela maior parte do funcionalismo, que prefere a politização e os mecanismos informais, como mostra Livia Barbosa (1999), ao estabelecimento de estruturas claras de comando e hierarquia.

As poucas carreiras já estabelecidas também foram contra o projeto de implementação da carreira dos gestores. Afinal, quanto mais carreiras – e portanto o sistema de mérito é mais amplo –, mais frágil ficaria a posição de poder das carreiras consolidadas. Isto porque funciona uma dupla lógica nestes corpos estratégicos de servidores: de um lado, a inegável meritocracia interna; de outro, a luta para que essa meritocracia não se expanda. Um exemplo disso foi a reação dos diplomatas à criação dos gestores – ironias à parte, o primeiro formulador da carreira foi o diplomata Sergio Rouanet. Segundo um dos entrevistados, integrantes da carreira diplomática que ocupavam cargos de livre provimento próximos ao Presidente da República influenciaram-no quanto ao veto do projeto de criação da carreira<sup>32</sup>.

Outra resistência corporativa que o projeto sofreu, dessa vez diretamente ligada à criação da Escola Nacional de Administração Pública, foi a de universidades federais. Os envolvidos na concepção do modelo dessa Escola não esperavam a reação contrária desse segmento, porque, para eles, a proposta da ENAP vinha preencher uma lacuna no aprendizado dos profissionais da administração pública. Enquanto as universidades forneciam um ensino acadêmico, teórico, a ENAP se propunha a oferecer um aprendizado prático, por isso era chamada de escola de aplicação (assim como a *ENA* francesa), oferecendo algo que os indivíduos não tinham obtido na universidade. No projeto estavam incluídas idéias de parcerias com as universidades para que elas pudessem ser entes multiplicadores desse conhecimento prático. Porém, a resistência foi tamanha que o projeto só pôde ser parcialmente concretizado.

O impacto dessas reações corporativas decerto que afetou a amplitude planejada para os gestores e chegou mesmo a impor um forte obstáculo à realização de novos concursos. Entretanto, como exposto antes, o presidente Fernando Henrique Cardoso assumiu o projeto do

---

<sup>31</sup> Sobre o impacto global destas mudanças, ver KETL, 1998.

<sup>32</sup> Entrevista com Aldino Graef.

ministro Luiz Carlos Bresser Pereira de ressuscitar a carreira. Novos concursos foram feitos e mais de trezentos gestores ingressaram no serviço público federal.

A concepção original da carreira, todavia, foi modificada pelo governo Fernando Henrique. É fato que a própria administração pública em todo o mundo está se transformando e, por isso, a idéia original copiada da França teria ela própria que ser alterada – como está ocorrendo inclusive na administração pública francesa. Mas não se propôs, até agora, um *locus* e uma definição mais precisos para a atuação dos gestores. Sua alocação e funções no serviço público permanecem tão abertas como no período anterior.

Isto não quer dizer que o governo Fernando Henrique não tenha preocupações em relação à construção de um sistema meritocrático. Na verdade, ele concentrou tais ações na área econômica, constituindo e/ou fortalecendo algumas carreiras estratégicas. Podemos ver o prestígio das carreiras do Ministério da Fazenda, mais especificamente as de Auditor do Tesouro Nacional e Técnico do Tesouro Nacional, por terem sido as primeiras a receberem revisão de estrutura e de remuneração após cinco anos de congelamento salarial para o serviço público federal. De uma maneira geral, essa melhoria na remuneração foi estendida, posteriormente, a outras carreiras que também possuem atribuição de fiscalização, como a de Auditoria da Previdência. Assim, o mandato de Fernando Henrique ficará para a história da administração pública brasileira por consolidar padrões mais meritocráticos e estáveis num setor chave para o Estado brasileiro, o das finanças públicas.

Neste caso, porém, seu ponto positivo criou obstáculos para outros avanços. Explicamos melhor. O governo Fernando Henrique Cardoso priorizou a área fiscal muitas vezes em detrimento do restante da administração pública. O próprio Mare, que tinha de fato um projeto global à burocracia pública, não teve poder suficiente para se contrapor à concepção fiscalista vigente.

A vitória da visão fiscalista significou não só colocar as contas públicas em dia, e sim fazê-lo a qualquer custo. Por isso, foram praticamente negligenciadas políticas de valorização do servidor que ultrapassassem à área econômica ou os setores tradicionais, militares e diplomacia. Uma concepção generalista de gestores, ademais, implicaria redefinir a forma de elaboração e implementação das políticas públicas, repassando a um quadro estável atividades desenvolvidas por pessoas com cargos em comissão. Criar uma carreira neste sentido, em suma, levaria ao

enfrentamento de grupos políticos – dentro e fora do Estado – e aumentaria assim o conflito político na base governamental. Com uma agenda de reformas bastante cheia, o presidente preferiu não entrar nesta briga.

Nos setores fora da área econômica em que teve interesse de atuar em prol de mudanças, o presidente Fernando Henrique Cardoso escolheu uma das vias clássicas da relação entre política e burocracia no Brasil: a administração paralela. O sucesso de políticas do Ministério da Educação deveu-se ao insulamento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), por exemplo. Outra estratégia adotada foi colocar pessoas de confiança em lugares-chave dos Ministérios para controlar a distribuição dos cargos feita para obter maioria parlamentar. O maior exemplo são os Secretários Executivos.

Estas duas estratégias, no entanto, não constituem mecanismos permanentes de mérito, que nascem de estruturas institucionais. É aqui que está o problema nas áreas não econômicas. Nesta situação, os gestores não somente perderam o seu caráter original, como também tornaram-se mão de obra qualificada para toda e qualquer atividade deste governo, e não um corpo estável de servidores servindo aos ditames do Estado.

Fazendo um balanço do governo Fernando Henrique Cardoso conclui-se que o Plano Diretor da Reforma do Estado, cuja concepção de fato trazia importantes mudanças rumo à meritocracia, perdeu a batalha diante do fiscalismo. O resultado, portanto, foi o mesmo dos outros governos da redemocratização: **a não implementação de um projeto de reforma da administração pública**. Como argumentado na hipótese três, numa situação como esta torna-se muito difícil – senão improvável – criar e consolidar uma carreira generalista.

Diante deste contexto geral, os gestores não conseguiram ocupar um *locus* como o que havia sido prometido desde a realização do primeiro concurso, e seus integrantes passaram a se articular de forma a defender seus interesses mais imediatos, chegando muitas vezes ao mero corporativismo. A trajetória da carreira será analisada a seguir, para compreendermos como um projeto de meritocracia recrutou bons profissionais mas não chegou ao seu fim, repetindo muitos dos vícios da meritocracia à brasileira.

## CAPÍTULO II: A FORMAÇÃO DA CARREIRA DOS GESTORES

### 1. O relatório Rouanet

Podemos dizer que o processo de criação e construção da carreira de gestor, conjuntamente com a criação da ENAP<sup>33</sup>, começou com o estudo feito pelo Embaixador Sérgio Paulo Rouanet a pedido do DASP, em 1982, pois

“... era pensamento do DASP estudar a viabilidade de criar no Brasil uma instituição oficial de ensino e treinamento, que tivesse características semelhantes as da Escola Nacional de Administração, da França (ENA), e subsidiariamente, de outras instituições, como a *Bundesakademie fuer Oeffentliche Verwaltung*, da República Federal Alemã”<sup>34</sup>.

Nesse relatório, o Embaixador compara algumas escolas de formação de servidores para a administração pública existentes no Brasil, na França e na Alemanha e conclui positivamente à demanda. Ou seja, seria interessante para o caso brasileiro criar uma escola de governo baseada nos moldes franceses com o objetivo de formar os quadros superiores da administração pública brasileira, sendo a influência alemã restrita ao caráter multidisciplinar que o currículo do curso deveria ter.

Seu estudo foi baseado em algumas experiências brasileiras e internacionais, considerando para tanto algumas das escolas de formação nas administrações públicas brasileira, francesa e alemã. Para o caso brasileiro, ele dividiu as escolas a serem analisadas em três grupos, efetuando estudo de apenas alguns exemplos: as escolas de governo que ofereciam (e oferecem) formação para carreiras específicas (o Instituto Rio Branco, a Escola Superior de Administração

---

<sup>33</sup> Conforme foi dito anteriormente, para analisarmos a criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental não podemos deixar de considerar a criação da Escola Nacional de Administração Pública.



Fazendária, a Academia Nacional de Polícia, a Escola Superior de Administração Postal), as escolas ou programas que não eram vinculados a carreiras específicas (nesse grupo há três subdivisões: as escolas de governo – Fundação Centro de Formação do Servidor Público e o Centro de Treinamento para o Desenvolvimento Econômico -, os programas de empresas públicas – Petrobrás e Eletrobrás -, centros estaduais – Centro de Desenvolvimento em Administração de Minas Gerais, a Fundação Escola de Serviço Público do Estado do Rio de Janeiro e a Fundação do Desenvolvimento Administrativo), e instituições acadêmicas (a Escola Brasileira de Administração Pública da FGV/RJ, a Escola de Administração de Empresas da FGV/SP e o Instituto Universitário de Pesquisas, IUPERJ). Nos casos internacionais, o embaixador estudou a *ENA*, como único exemplo de escola francesa, e além dela, estudou a Universidade de Ciências da Administração de Speyer e a Academia Federal, como exemplos de instituições alemãs.

No sistema francês, o objetivo que se tinha com a criação da *ENA*, em 1945, era – e continua sendo – o “de formar os quadros superiores da Administração, com exceção dos corpos de engenheiros e dos corpos técnicos”<sup>35</sup>. Rouanet descreve esse processo de formação começando com dois tipos de concurso de ingresso – o interno e o externo -, sendo que cada tipo é dividido em duas fases – a admissibilidade e a admissão -, e cada uma dessas fases é composta de várias provas. O autor passa a explicar o curso de formação, cuja primeira fase é constituída por estágios e a segunda, por aulas em sala, na própria escola. Como o curso é parte do concurso de ingresso para uma das carreiras da alta função pública francesa, a classificação final é determinada pelas notas que os candidatos obtiveram no curso, considerando as duas fases. Após a descrição breve do sistema de concurso e formação, Rouanet passa a se dedicar ao sistema administrativo francês, explicando as categorias funcionais e os grandes corpos do Estado. Sua análise do sistema francês considera pontos positivos e negativos. Como pontos positivos cita a estabilidade dos servidores, o sistema de promoção e o entrosamento entre a *ENA* e o Estado, que gera a absorção de todos os alunos aprovados no curso de formação. Como aspecto negativo, restringe sua análise ao fato de os grandes corpos recrutarem somente a elite da sociedade francesa.

Na análise do sistema alemão, destaca o caráter multidisciplinar da Universidade de Ciências da Administração de Speyer, cujo curso possui duração de um ano e meio e inclui tanto

---

<sup>34</sup> Ver ROUANET, Sérgio Paulo, s/d, p.3.

conhecimentos de nível básico como de nível de pós-graduação. O estudante integrante do serviço público superior ou das administrações estaduais deixa a Universidade com o título de mestre ou doutor, após a defesa da dissertação ou tese, conforme o caso. Além da Universidade de Speyer, o autor descreve a Academia Federal (*Bundesakademie fuer Oeffentliche Verwaltung*) que se destina ao aperfeiçoamento de funcionários federais. As atividades da Academia são divididas em três programas: o introdutório (para servidores ocupantes de cargos iniciais do serviço público superior), o adaptativo (voltado para a eficácia da execução das tarefas) e o promocional (preparação para aumento de responsabilidade). Após a descrição dos cursos, o autor explica o sistema administrativo alemão, no qual ressalta que o funcionamento se dá ainda segundo o modelo weberiano de burocracia.

Numa terceira parte, Rouanet recomenda um modelo desenvolvido por ele, tendo como base o conhecimento acumulado com suas visitas, que seria o ideal para o caso brasileiro. Desse modelo somente alguns aspectos foram adotados quando da criação da ENAP e da carreira. As principais recomendações foram:

- a) a escola deve “formar recursos humanos de nível superior, e canalizá-los para o serviço público federal”<sup>36</sup>;
- b) “não seria recomendável que a Escola recebesse funções de aperfeiçoamento e reciclagem, adicionais à sua função básica de formação e recrutamento...”<sup>37</sup>;
- c) “a Escola poderia ser instalada, inicialmente, na sede da FUNCEP”<sup>38</sup> para se beneficiar das vantagens de uma estrutura já instalada;
- d) escolaridade de seis semestres;
- e) corpo docente não permanente;
- f) deve ser feito de modo diferente do exemplo francês, ou seja, não deve ser adotado o sistema de duas vias;

---

<sup>35</sup> Idem, s/d, p.27.

<sup>36</sup> Idem, s/d, p.68.

<sup>37</sup> Idem.

<sup>38</sup> Idem, p.69.

O sistema de duas vias adotado para o ingresso no curso da ENA consistia em concursos diferentes para duas clientelas: a externa e a interna.

O concurso para a clientela externa visava recrutar e selecionar jovens recém-egressos da universidade, dos Institutos de Estudos Políticos ou das grandes escolas, até a idade de 28 anos<sup>39</sup>. Como a parcela da população que tinha acesso ao ensino superior era a das classes mais altas da sociedade francesa, foi desenvolvida uma segunda via de acesso com o objetivo de democratizar o acesso à alta função pública<sup>40</sup>.

O concurso de ingresso para a clientela interna era direcionada para servidores públicos, de níveis mais baixos, que tivessem, à época da inscrição para o concurso, no mínimo cinco anos de exercício efetivo e deveriam possuir, no máximo, quarenta e seis anos e dez meses no mês de janeiro do ano do concurso ao qual se candidatariam<sup>41</sup>.

Em 1990, posteriormente ao estudo do Embaixador Rouanet, foi retomada a iniciativa da terceira via de ingresso. Essa forma de concurso já havia sido utilizada entre os anos de 1983 e 1986. Conforme Souza (1996), esse concurso

“destinava-se aos candidatos de quarenta e um ano ou mais que comprovassem, quando sem diploma superior, oito anos de serviço em determinadas funções eletivas de uma coletividade local, um sindicato, ou uma associação reconhecida de utilidade pública. O acesso à *Ecole* realizava-se por critério de mérito, avaliado por um júri, nomeado para tal, e por uma prova, na qual eram analisados os conhecimentos básicos, assim como a experiência profissional do candidato [...] o nível médio dos alunos era, sensivelmente, mais baixo em relação aos demais, razão pela qual essa via foi suprimida em 1986. O número de lugares oferecidos a esses candidatos era 20% do número total de lugares aos dos concursos tradicionais”<sup>42</sup>.

Na versão dos anos 90, o concurso foi estendido para qualquer profissional com menos de quarenta anos e mais de oito anos de exercício profissional<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> Segundo SOUZA, Eda, 1996, p.76.

<sup>40</sup> Ver République Française, 1975.

<sup>41</sup> Conforme SOUZA, Eda, 1994, p.79.

<sup>42</sup> Idem, pp.80 e 81.

<sup>43</sup> Idem, p.81.

### Quadro de quantitativo dos alunos formados pela ENA até 1.999

	Quantidade
Primeira via	3.056
Segunda via	2.058
Terceira via	213

Fonte: página da ENA na internet, em 07/02/2000.

- g) Uma outra proposta seria a existência três tipos de estágios, cumpridos no sexto semestre: o regional, o profissional e o institucional;

Na França, o estágio regional corresponde ao estágio administrativo. Na proposta para o Brasil, significaria cumpri-lo fora de Brasília. Os alunos deveriam se deslocar para os diversos estados, executando tarefas no gabinete do governador ou, até mesmo, de um prefeito. O objetivo seria fazer com que o aluno conhecesse a realidade local, tendo parâmetros para a construção de políticas públicas no plano do Governo Federal.

Quanto ao estágio profissional, ele é o correspondente ao estágio de empresa cumprido pelos estudantes da ENA francesa.

- h) permitir o acesso dos egressos da escola aos cargos de direção do grupo DAS;
- i) no tocante a encontrar um espaço na estrutura da administração, Rouanet levanta alguns problemas, dos quais depende-se que só a ocupação de cargos em comissão ou a inclusão na estrutura do Plano de Classificação de Cargos – PCC – não resolveriam a situação de criar um *habitat* para esses servidores. Na primeira situação, não haveria estabilidade, enquanto na segunda não se trataria de uma carreira, mas de um cargo isolado. Assim, dever-se-ia mudar as regras da estrutura da administração. A recomendação é de que fossem criadas “carreiras superiores em todos os órgãos federais que não as tivessem ainda... Cada órgão disporia de pelo menos uma carreira superior, e os alunos da Escola seriam admitidos à classe inicial

de sua escolha...”<sup>44</sup>. Ou ainda, para um modelo mais simples, chega a sugerir a criação de um única carreira: a de agente do serviço federal, que teria como inspiração a carreira dos administradores civis na França. Os administradores civis possuem a função de

“executar, nos ministérios, as diretrizes gerais do governo, preparar projetos de lei, de regulamento, e de decisões ministeriais, expedir instruções necessárias a sua implementação, e assumir certas funções de direção. É um corpo *sui generis*, porque tem uma vocação interministerial, depende do Primeiro Ministro apesar de sua lotação em Ministérios específicos. Seus membros estão sujeitos a um rodízio periódico entre os vários Ministérios”<sup>45</sup>.

A carreira dos administradores civis é a de menor prestígio entre as outras carreiras dos grandes corpos como as do Conselho de Estado, da Inspeção de Finanças ou do Tribunal de Contas, por exemplo. Isto pode ser percebido não só pelos egressos da ENA que escolhem essa carreira, que geralmente não são os melhores classificados no concurso, como também pelo salário que é pago a esses profissionais. Conforme nos diz Rouanet, “... há uma discriminação ao nível dos vencimentos, pois a carreira começa e termina com um índice inferior aos iniciais e finais das outras carreiras. Comparados com seus colegas dos ‘grands corps’, os ‘enarcs’ que tiveram o infortúnio de ser relegados a esse corpo constituem um verdadeiro proletariado dentro da elite funcional francesa”<sup>46</sup>.

A carreira possui três classes: a segunda classe, a primeira classe e a ‘*hors classe*’, que podemos chamar de especial, em ordem crescente no desenvolvimento da carreira. Cada uma dessas três classes é dividida em escalões, assim sendo a segunda classe possui sete escalões e a primeira classe e a classe especial possuem seis escalões cada uma. A afirmação do Embaixador no parágrafo anterior, pode se ilustrada pelo quadro.

---

<sup>44</sup> Ver Sérgio Paulo Rouanet, s/d, p. 87.

<sup>45</sup> Idem, p.54.

<sup>46</sup> Idem, p.55.

	<b>Padrão Inicial</b>	<b>Índice Bruto</b>	<b>Padrão Final</b>	<b>Índice Bruto</b>
<b>Administrador Civil</b>	Primeiro escalão da Segunda classe <sup>1</sup>	427	Classe Especial	He - A <sup>2</sup>
<b>Membros da Inspeção Geral de Finanças</b>	Inspetor Adjunto de Primeiro escalão	427	Inspetor Geral de Segunda Escalão	He - E <sup>2</sup>
<b>Membro do Conselho de Estado</b>	Audidores de Segunda classe	427	Conselheiros de Estado	He - E <sup>2</sup>

Fonte: DAGFP. *Les Corps de fonctionnaires recrutés para la voie de l'ENA, s/d.*

<sup>1</sup>Os alunos egressos da ENA ingressam na carreira de administrador civil no quarto escalão da segunda classe, com índice bruto de 528.

<sup>2</sup> Esses índices pertencem à escala chamada *hors-échelle*, que seria uma escala paralela à numérica iniciando pela letra A e finalizando na letra E.

Na França, os ocupantes dos cargos de administradores civis não são exclusivamente egressos da ENA. Dessa forma, o mínimo de sessenta por cento (60%) das vagas são asseguradas para os alunos da ENA e as demais são preenchidas seja por servidores de outros cargos (possuidores de qualificações necessárias segundo os requisitos exigidos que teriam com essa nomeação uma promoção) seja por outras vias. Assim, em 1990, os percentuais de administradores civis segundo a origem eram:

Egressos da ENA	65%
Recrutamento entre servidores	25%
Outras vias	10%

## 2. A criação da ENAP

Após o estudo do Embaixador, a iniciativa de criação da carreira e da Escola não progrediu. Somente em 1986 retomaram-se os trabalhos nesse sentido, num duplo contexto de redemocratização e, ainda que forma tímida, e de propostas de reforma do Estado. Além do trabalho feito para o DASP pelo Embaixador, os responsáveis pelo projeto no governo do Presidente José Sarney visitaram a escolas de formação, em âmbito nacional e internacional, algumas inclusive já estudadas. No Brasil, foram visitados o Instituto Rio Branco, a Escola de Administração Fazendária, a Escola Nacional de Informações, a Academia de Polícia Federal e a Escola Superior de Administração Postal. No exterior, foram visitados o Instituto Nacional de Administração Pública na Argentina, a Escola Nacional de Administração Pública no Canadá, o Instituto Nacional de Administração Pública na Espanha, a escola de governo de Portugal e a Escola Nacional de Administração na França<sup>47</sup>.

A primeira concretização desses estudos foi a criação da ENAP pelo Decreto nº 93.277, de 19 de setembro de 1986, como uma diretoria da FUNCEP. Conforme Gileno Marcelino, secretário geral da Sedap (Secretaria de Administração Pública), a criação da Escola buscava racionalizar a administração pública federal, tema presente em todas as discussões de então no alto escalão governamental. Essa decisão seguia, em grande medida, as recomendações do Embaixador Rouanet. No entanto, Maria Helena de Castro Santos et alii (1994) sustenta que Rouanet não queria sugerir que ambas as escolas fizessem parte de uma mesma instituição, mas que fossem instituições diferentes, poupando, assim, a ENAP de duas dificuldades principais:

“(i) a dependência administrativa e financeira da nova Escola, o que afetava profundamente sua autonomia decisória;

(ii) a coexistência conflituosa da ENAP com a FUNCEP e, especificamente, com o CEDAM, o que criava, na melhor das hipóteses, uma série de problemas operacionais e de comunicação entre as três estruturas, terminando por prejudicar o funcionamento da Escola”<sup>48</sup>(p.42)

<sup>47</sup> Entrevista do Professor Nilson Holanda.

<sup>48</sup> Ver SANTOS, Maria Helena de Castro et alii, 1994, p.42.

Assim criou-se uma escola segundo os padrões franceses que se instalou na sede da FUNCEP, conforme indicado por Rouanet. Ainda seguindo suas recomendações, a Escola não se responsabilizaria por funções de aperfeiçoamento e reciclagem (atividades atribuídas ao Centro de Desenvolvimento da Administração – CEDAM), mas somente pelas atividades de formação e recrutamento para o alto quadro da administração federal. O corpo docente não era permanente e o concurso era único, diferentemente do que ocorria na França, pois lá há um concurso para o público externo e outro para a clientela interna, como dito anteriormente. Quanto a características do curso, muitos pontos foram modificados, dos quais falaremos quando descrevermos o primeiro curso de formação.

A proposta de reforma na qual estava incluída a ENAP não comportava a idéia de criação de novas entidades na administração pública, o que causaria aumento de despesa, demonstrando à sociedade a incoerência de se tomar medidas que tivessem como conseqüência o aumento de gastos públicos, enquanto o esforço todo era no sentido de racionalizar a administração. Portanto, a criação de uma entidade autônoma, mantida com verbas governamentais, não estava de acordo com a lógica da reforma que estava sendo conduzida. Assim, a ENAP foi criada política, administrativa, financeira, organizacional e fisicamente subordinada à FUNCEP. A opção de criar-se a ENAP dentro de uma fundação já existente, que pareceu a melhor à época, é atualmente considerada como uma decisão errada por Gileno Marcelino, um dos idealizadores da ENAP.

Na época em que se tomou a decisão de criá-la como uma diretoria da FUNCEP não foi considerada a hipótese de que a cultura organizacional das duas instituições poderia ser diferente e que isso fosse afetar seu convívio. Os dirigentes e idealizadores consideraram essa medida como não tendo sido a mais adequada somente posteriormente quando perceberam que a ENAP sofria uma resistência muito grande da FUNCEP.

Para entendimento da questão organizacional é importante conhecermos, mesmo que superficialmente, o ambiente da FUNCEP no qual a ENAP foi inserida. Aquela fundação foi instituída pela Lei nº 6.871, de dezembro de 1980, por iniciativa do DASP,

“para dar uma nova dimensão à sua função na área de pessoal e desenvolver uma política atualizada de recursos humanos para o governo federal... com o objetivo de valorizar o servidor, de estimular o associativismo para fins



socioculturais e recreativos, bem como de promover estudos e pesquisas para a formulação de políticas de pessoal civil[...] A ênfase voltava-se para o treinamento dos escalões médios e inferiores. O estatuto da Fundação deixava claro que as ações de desenvolvimento se limitavam à capacitação de técnicos”<sup>49</sup>.

Assim, apesar do modelo matricial haver sido proposto como estrutura de funcionamento da FUNCEP, ele nunca foi plenamente estabelecido, de acordo com Eda Souza, que cita em seu trabalho informações obtidas com funcionários da FUNCEP que trabalhavam na época da criação da ENAP, declarando que o gerenciamento era feito de forma autoritária e centralizadora, deixando de lado o modelo que deveria assumir e refletindo o padrão reinante na Administração Pública<sup>50</sup>. Com o espírito de uma Administração Pública centralizadora e autoritária que perpassava a organização da FUNCEP, a ENAP foi recebida com muitas desconfianças pelos servidores da organização que a acolheu, principalmente por sua proposta inovadora de formação de quadros para o alto escalão da Administração Pública que contrastava com a estrutura de uma Fundação que treinava os escalões baixo e médio do aparelho do Estado.

Essa dificuldade de relacionamento entre as duas diretorias, fez com que a ENAP fosse buscar seus profissionais num ambiente externo à FUNCEP. Como se tratava de uma Escola “voltada para a formação e aperfeiçoamento dos quadros superiores da administração pública”, o seu corpo técnico deveria ser especializado e, portanto, no processo de contratação foi dada “preferência a profissionais com nível mínimo de mestrado, na área de ciências humanas, e experiência prévia no setor público”<sup>51</sup>.

“A ENAP foi pensada como uma escola de governo orientada no sentido da perenidade do Estado, colocando a ética profissional e o interesse público como fundamentos de capacitação do Gestor Governamental” e, portanto, deveria ter as seguintes características:

- “centro de recrutamento e formação de dirigentes de alto nível para a Administração Pública brasileira;

---

<sup>49</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996, p.170.

<sup>50</sup> Idem, p. 171

<sup>51</sup> Ver SANTOS, Maria Helena de Castro et alii, 1994, p.42.

- alto nível, tanto em termos dos requisitos de seleção de candidatos, como da natureza de ensino e treinamento ministrados e, particularmente, em relação às exigências a serem exercidas pelos egressos da Escola;
- formação interdisciplinar e polivalente, que visasse a treinar administradores generalistas, de mente flexível e aberta, capazes de enfrentar, com eficiência e criatividade, os complexos desafios da gestão pública;
- ênfase na busca da excelência e na identificação de valores que tenham potencial de crescimento;
- treinamento voltado para o trabalho prático, com base em um conhecimento profundo das realidades e dos problemas da Administração Pública e da sociedade brasileiras;
- concentração na análise e avaliação de políticas públicas, com o objetivo de capacitar o administrador a enfrentar o gigantismo do Estado Moderno, o seu marcante imobilismo e a ineficiência diante de objetivos conflitantes e do crescente descompasso entre os desafios econômicos, sociais e políticos do mundo atual e a capacidade de resposta da máquina estatal<sup>52</sup>.

O primeiro diretor-geral da ENAP foi o professor da Universidade de Brasília Nilson Holanda, que foi escolhido exatamente para dar maior credibilidade à Escola, pois era presidente do IPEA e possuía uma imagem de planejador<sup>53</sup>. Apesar da escolha, feita pelo Secretário Gileno Marcelino da SEDAP, a Escola enfrentou a resistência de outros órgãos, inclusive do CENDEC – Centro de Treinamento do IPEA – e das universidades. O CENDEC não apoiava a iniciativa pois via com desconfiança a criação de uma outra escola com o objetivo de formar servidores para os altos quadros da administração; na sua visão, haveria justaposição de atribuições e por serem as duas escolas da estrutura de Secretarias da Presidência da República.

A reação das universidades federais foi contrária à criação da Escola, pois os acadêmicos achavam que a formação no nível de pós-graduação, mesmo na área de administração pública, deveria ficar a cargo da universidade. Na realidade, com a criação da ENAP, o governo estava

<sup>52</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996, pp.188 e 189.

<sup>53</sup> De acordo com entrevista do Professor Gileno Marcelino.

querendo aproximar a escola de governo da universidade, de uma forma que elas pudessem se tornar centros disseminadores dos conhecimentos que a ENAP gostaria de expandir. Essa afirmação pode ser ilustrada por outra frase de Nilson Holanda, em entrevista,

“Quando fiz o primeiro projeto do curso, do currículo, convidamos todos os cursos de pós em administração para uma reunião. Durante três dias, eles só criticaram e defenderam privilégios corporativos, não dando nenhuma contribuição positiva. Isso me decepcionou muito porque eu achava, inclusive, que a ENAP podia ser um grande instrumento para a melhora dos padrões de educação de formação em administração no Brasil.

(...)

Minha idéia era de que a escola iria evoluir para não dar treinamento acadêmico, propriamente formal. Mas, dar ensino pós-acadêmico e, sobretudo, aquele tipo de treinamento que você só pode ter dentro do governo – estágio supervisionado e a exploração das fronteiras da administração (aqueles temas que a universidade naquela pasmaceira não tem capacidade, não tem condições de fazer). Minha idéia era de que a escola fosse um fator que aproveitasse o que a universidade tivesse de melhor. Inclusive, nós pensávamos em desenvolver centros regionais, mas tendo o controle da situação e, não, simplesmente, a criação de uma reserva de mercado para as universidades.”

A ENAP foi uma iniciativa original na administração pública brasileira influenciada pelo modelo francês. Uma vez que o governo decidiu criá-la, foram feitas as pesquisas de modelos internacionais já citadas e assumiu-se que o melhor modelo seria aquele<sup>54</sup>. Graças a essa decisão, foi celebrado um convênio de cooperação técnica entre a ENAP e a ENA, inclusive com a vinda de um diretor da escola francesa para acompanhar e supervisionar a implantação da nova escola<sup>55</sup>. A cooperação técnica abrangeu tanto o campo da organização administrativa como a estrutura curricular do primeiro curso de formação.

<sup>54</sup> Apesar de um dos idealizadores ter formação americana e uma certa prevenção ao modelo francês, que foi desfeita com o conhecimento *in loco* da Escola na França.

<sup>55</sup> Segundo SANTOS, Maria Helena de Castro et alii, 1994.

Para o desenvolvimento do projeto do currículo a ser ministrado no primeiro curso de formação dos gestores, paralelamente à cooperação técnica francesa, foram contratados consultores da Universidade de Brasília – UnB. Estes deveriam seguir as diretrizes fornecidas pela cooperação técnica com a ENA. Cosete Ramos, professora daquela universidade, foi a organizadora do estudo e propôs que o curso fosse regular e formal, no nível de pós-graduação. A direção da ENAP aceitou somente em parte as sugestões do grupo de consultores por achar que a proposta era acadêmica demais. A decisão foi um equilíbrio entre teoria e prática. Assim, houve a inclusão de módulos mais práticos e, inclusive, da experiência de estágio<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> De acordo com entrevista de Aldino Graef.

### 3. A carreira

#### 3.a. Uma experiência anterior frustrada

A tentativa de se criar uma carreira generalista na administração federal não se iniciou com os Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Podemos dizer que a preocupação do governo com a existência de uma carreira desse tipo remonta aos anos 70. Em 1975, foi criado o Grupo-Planejamento, “compreendendo as atividades de planejamento do desenvolvimento econômico e social, orçamento, modernização administrativa, informação e controle”<sup>57</sup>, pelo Decreto nº 75.461, de 7 de março de 1975. Esse grupo é constituído por uma única categoria funcional, que agora chamamos cargo, a de Técnico de Planejamento, os chamados P-1501.

Criado como categoria de nível superior exigia em seu artigo 2º,

“Art.2º A formação universitária básica é requisito inerente ao Grupo-Planejamento, devendo ser obrigatoriamente ampliada mediante formação complementar, a nível de pós-graduação ou especialização, de acordo com as necessidades do Planejamento Nacional.”

Como toda categoria possuía três níveis, de acordo com a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1973<sup>58</sup>, o Decreto nº 75.461/75 assim os descreve,

“Art.4º.....

.....

Nível 3 – Atividades de planejamento, orçamento e modernização administrativa, a nível de supervisão e coordenação, envolvendo a compatibilização

<sup>57</sup> Art.1º do Decreto nº 75.461/75.

de planos, programas e projetos setoriais e globais, com vistas ao desenvolvimento econômico e social.

Nível 2 – Atividades de orientação e controle, ligadas ao planejamento, orçamento e modernização administrativa, a nível de coordenação, orientação e controle.

Nível 1 – Atividades de execução sujeitas a orientação e supervisão, ligadas ao planejamento, orçamento e modernização administrativa.”

Essa descrição não vigora mais atualmente e os Técnicos de Planejamento P-1501 compõem o grupo chamado “ciclo de gestão”<sup>59</sup>, possuem exercício descentralizado e o órgão supervisor da carreira é a Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Atualmente, há somente quarenta servidores ativos<sup>60</sup>. Em resumo, essa experiência não obteve sucesso como nos diz Aldino Graef et alii (1994),

“Esse projeto trouxe para o setor público cerca de 400 técnicos que, face à sua baixa articulação institucional, inexistência de uma maior inserção política e à sua organização como categoria funcional integrante do Plano de Classificação de Cargos, acabaram por ser absorvidos pelos Ministérios, descaracterizando-se enquanto instrumentos de revigoração dos sistemas de planejamento e de modernização.”<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Lei que rege o Plano de Classificação de Cargos, o famoso PCC que vigora parcialmente até hoje, pois o aumento de responsabilidade nos diferentes níveis não é utilizado.

<sup>59</sup> Denominação utilizada para se referir aos seguintes cargos: Analista de Comércio Exterior, Analista e Técnico de Orçamento, Analista e Técnico de Finanças e Controle, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Supervisor Médico Pericial, Técnico de Planejamento – P-1501, Técnico de Planejamento e Pesquisa – IPEA e os demais cargos do IPEA que recebem Gratificação de Desempenho e Produtividade.

<sup>60</sup> Ver Boletim Estatístico de Pessoal nº 43, nov/1999, produzido pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

<sup>61</sup> Ver GRAEF, Aldino et alii, 1994, p.108.

### 3.b. O momento da concepção

O modelo de carreira concebido em decorrência do estudo do Embaixador Rouanet e das visitas a outros países e dos debates no Comitê da Reforma, em 1986 e 1987, foi consolidado no Projeto de Lei nº 243/87 encaminhado ao Congresso Nacional pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República – SEDAP. Nesse PL, a carreira estava sendo criada com novecentos e noventa cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental distribuídos em cinco padrões, conforme quadro abaixo.

<b>Padrão</b>	<b>Número de cargos</b>
V	180
IV	120
III	150
II	240
I	300

Fonte: Anexo I do Projeto de Lei nº 243/87

Apesar desses servidores atuarem nos diversos ministérios, deveriam pertencer ao quadro permanente da SEDAP. Naquele momento, os cargos tinham sido pensados como de provimento efetivo e natureza especial, e se situariam, na escala salarial, num nível superior a todos os outros cargos existentes<sup>62</sup>. A carreira de gestor seria a continuação da trajetória de carreira de servidores e profissionais do setor privado. Primeiramente, teria um tempo de desenvolvimento, ou seja, de duração para se chegar ao topo da carreira, de oito anos, sendo dois anos para cada padrão – tempo considerado curto quando consideramos a carreira como trajetória de vida, mas não quando o consideramos como parte de sua trajetória profissional, pois os selecionados já deveriam possuir um histórico na área pública ou privada.

<sup>62</sup> Conforme entrevista de Luiz Alberto Santos, gestor governamental.

Quanto à remuneração, os índices foram inspirados na tabela francesa, ou seja, foram estabelecidos números que multiplicados por um valor determinado resultassem na remuneração total. Ela foi concebida, nesse primeiro momento, como equivalente à hierarquia e à natureza das atividades a serem executadas. Assim, era superior a todas as outras de topo dos demais cargos, inclusive a remuneração das categorias de fiscalização. Além da remuneração inicial ser mais elevada, a amplitude salarial era grande, uma vez que a remuneração de final de carreira correspondia a mais de cem por cento da inicial. A tabela praticada foi a seguinte:

<b>Padrão</b>	<b>Índice</b>
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

Fonte: Anexo II do Projeto de Lei nº 243/87.

Indo mais além, acrescentaríamos que a tabela foi a cópia da tabela *hors-echelle* da estrutura francesa. Primeiramente porque trata-se de cinco classes de nível hierárquico superior às demais. A tabela *hors-echelle* francesa é paralela à do serviço público e poucos são os servidores que possuem a possibilidade de ascender a ela – os enarcas podem chegar a *hors-echelle*, mas conforme sua carreira não podem galgar níveis mais altos dela, como por exemplo os administradores civis só podem receber *hors-echelle* A. Na concepção da carreira, a estrutura remuneratória seria superior às outras. Outra semelhança está nos números das classes: cinco. Apesar da *hors-echelle* ser uma estrutura paralela e, portanto, ter uma tabela diferente, as remunerações também são calculadas por índice, exatamente como a dos Técnicos em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Quanto ao tempo de promoção nos cinco padrões do qual mencionamos acima, podemos inferir que o PL 243/87, em seu artigo 5º, determinava que o interstício mínimo para cada padrão fosse de dois anos. Assim, o servidor chegaria ao topo da carreira em oito anos. Para tanto, deveria ser bem avaliado, pois ele seria submetido a uma avaliação de desempenho para



promoção, e deveria freqüentar programas de capacitação que seriam dispostos em regulamento posterior.

Com relação à estrutura hierárquica, não havia referência quanto à correspondência entre os cinco níveis, isto é, não foi estabelecido que o servidor que estava em um nível inferior a um outro da carreira fosse seu subordinado hierárquico. Isso porque a estrutura do cargo era independente da estrutura de responsabilidade, dada pelos cargos em comissão.

Trata-se de uma característica genérica da administração pública brasileira que desvincula cargos de responsabilidade de cargos de provimento efetivo. Assim, o ocupante do cargo, quando obtém uma progressão funcional recebe somente aumento de remuneração correspondente à passagem de um padrão a outro imediatamente superior que, por sua vez, não está relacionado com um aumento de responsabilidade. Não há regras que estruturem a trajetória com o objetivo de relacionar a posição na escala remuneratória à escala de responsabilidade – que é atribuída aos cargos de livre provimento, também chamados de cargos em comissão – ou até mesmo ao fato de possuir atividades diferenciadas. A responsabilidade crescente vem da ocupação de cargos em comissão que não estão ‘atrelados’ aos cargos efetivos ocupados pelos gestores, ou por outro servidor ocupante de qualquer cargo efetivo.

Dessa forma, não havia uma trajetória definida para que os gestores pudessem desenvolver sua carreira numa estrutura de correspondência remuneratória e de responsabilidade, dando liberdade a cada um para construí-la de acordo com a própria capacidade. **Esta situação é bem diferente da administração pública francesa, e mostra que a meritocracia à brasileira envolve um grau de individualismo muito forte em relação às instituições e organizações.**

Uma outra característica da carreira que estava sendo concebida era a destinação de cinquenta por cento das vagas para já servidores. Como bem nos fala Nilson Holanda,

“No nosso projeto inicial, a idéia seria você ter duas coisas: uma, um grupo que entraria na carreira de pessoas que já estavam no governo, que já tinham experiência e que iriam passar para um nível mais elevado, para o último nível. Mas, ao mesmo tempo, nós tínhamos interesse em ter uma brecha para entrada de sangue novo, de pessoas que, embora tivessem experiência fora do governo, viriam trazer uma visão diferente, que não estariam viciadas pelos cacoetes do servidor público. Essa era a idéia, ou seja, você teria duas formas de acesso, ou seja, um

recrutamento que seria interno e externo. Isso, inclusive, criou uma certa dificuldade pois nós queríamos criar uma certa reserva de mercado para o pessoal interno, ou seja, cinquenta por cento dos cargos teriam que ser para internos [...] E, progressivamente, na medida que você melhorasse o padrão da administração pública, cada vez mais esse grupo que viria de fora seria menor. Mas, em qualquer hipótese, havia interesse em você ter um processo de oxigenação do setor público, com pessoas que viessem de fora trazendo experiências novas, trazendo abordagens novas.”

Essa idéia foi concretizada no § 2º do artigo 2º do PL 243/87.

“§ 2º Poderão inscrever-se no concurso servidores públicos federais, independentemente de limite de idade, e brasileiros em geral, com idade máxima de 35 anos, em condições estabelecidas em regulamento.”

A esses cinquenta por cento já pertencentes à administração pública, era assegurada a remuneração do órgão de origem enquanto estivessem fazendo o curso, como se em efetivo exercício estivessem. Enquanto aos demais alunos, sem vínculo com a administração pública, era destinada uma bolsa de estudos.

Apesar de reservar vagas para servidores públicos, o concurso não seria feito com critérios diferentes e em separado para os não-servidores e os servidores. Atendendo à recomendação do Embaixador, o concurso seria único e as vagas seriam fixadas para as clientelas.

As atribuições previstas para os Técnicos em Políticas Públicas e Gestão Governamental eram relacionadas à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no seu aspecto

mais amplo, não sendo feita alusão ao apoio técnico a essas atividades, o que viria a caracterizar a carreira dez anos mais tarde<sup>63</sup>. O projeto assim se referia às atividades em seu artigo 2º,

“§ 4º A investidura no cargo de que trata esta lei habilita o funcionário ao exercício das atividades de direção, supervisão e assessoramento, em alto nível, bem como as de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, nos escalões superiores da Administração Direta.”

Poderíamos questionar o fato de estarem sendo atribuídas atividades de direção, supervisão e assessoramento para um cargo de provimento efetivo, e até mesmo que estaria havendo uma superposição de cargos para o cumprimento das mesmas atividades, já que os cargos do grupo DAS possuíam essas mesmas atribuições. Essa descrição pode estar relacionada aos cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental estarem sendo concebidos como pertencentes a um grupo de nível hierárquico superior, ou ainda para justificar, a classificação do cargo como sendo de natureza especial por conta de suas atribuições<sup>64</sup>. Apesar da preocupação demonstrada com a possibilidade de ocupação de cargos DAS, a ‘menina dos olhos’ dos gestores ainda foi e continua sendo a segunda parte da descrição, segundo a qual as atividades a serem desenvolvidas seriam as de “formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, nos escalões superiores da Administração Direta”<sup>65</sup>. O fato de o governo querer modificar essas atribuições ainda gera movimentação dos gestores.

Não foram pacíficas nem a concepção nem a tramitação do projeto no Congresso Nacional. Um dos problemas ocorridos na implementação da carreira foi o curso de formação ter começado antes da carreira ser efetivamente criada, ou seja, do Projeto de Lei, que tinha sido

---

<sup>63</sup> Cabe aqui uma reflexão: de onde foram tiradas essas atribuições já que em nenhuma carreira do modelo francês há descrição de atribuições desse tipo? A resposta veio com clareza por um dos entrevistados. Aldino Graef sustenta que essas atribuições foram retiradas do modelo canadense. Tentamos confirmar essa informação com outros entrevistados, inclusive com os idealizadores da carreira, porém essa afirmação não foi sustentado por outros. Também não há menção da inspiração canadense em nenhum outro texto, o que nos leva a concluir que o fato dessas atribuições não terem ficado muito bem esclarecidas quanto ao modelo do qual foram retiradas e terem sido importadas para o modelo francês que estava sendo adotado foi um dos fatores que fez com que essa descrição não permanecesse; ou simplesmente, não se deu importância ao modelo canadense já que o modelo da estrutura era o francês.

<sup>64</sup> O fato é que a simples menção dessas atribuições, mesmo num projeto de lei modificado posteriormente, abriu um espaço para discussão e uma ‘brecha’ para que os gestores reclamem, até hoje, a reserva de uma porcentagem de cargos do grupo DAS para integrantes da carreira. Novamente, é a lógica do corporativismo se sobrepondo à lógica da meritocracia.

<sup>65</sup> Trecho do parágrafo 4º do artigo 2º do PL 243/87.

apenas encaminhado ao Congresso. Faltavam sua tramitação e aprovação no Poder Legislativo para posterior sanção presidencial. Citando ainda Nilson Holanda,

“Nós fizemos, também, uma visita à Argentina que estava vivendo muitas dificuldade e foi muito curioso porque eu fiz um relatório para o ministro mostrando os problemas da escola da Argentina e mostrando que nós íamos fazer tudo para evitar que aquilo acontecesse no Brasil. Infelizmente, foi o que aconteceu. Com o agravante que um dos problemas da Argentina era exatamente o problema de que eles criaram a escola, fizeram o curso e não tinham a carreira. Eu tive uma briga muito séria com o Ministro porque ele queria fazer um concurso sem ter nenhuma definição com relação à carreira. No final eu concordei com que se fizesse o concurso, desde que nós tivéssemos, pelo menos, o projeto da carreira no Congresso. Eu deixei o projeto pronto, que foi encaminhado ao Congresso. Depois que eu saí, eles retiraram o projeto e modificaram.”

Apesar dos problemas, a propaganda do curso foi bastante sedutora, ressaltando a estrutura, a atribuição e a remuneração. Conseguiu-se atrair mais de sessenta e oito mil candidatos para as cento e vinte vagas oferecidas<sup>66</sup>. A SEDAP fez, à época, uma campanha publicitária grande, mostrando, é claro, os atrativos dessa carreira. Mesmo porque devemos lembrar que a carreira, ainda, não passava de uma promessa do governo. Assim sendo, o projeto original poderia se tornar realidade a qualquer momento. No entanto, as condições político-administrativas da época determinaram um caminho diferente.

---

<sup>66</sup> Esse número não é unânime variando entre sessenta e oito mil, quinhentos e oitenta e cinco (68.585) candidatos citado no artigo “ENAP: Resgate do modelo brasileiro de Administração Pública”(1988), até setenta mil, setecentos e setenta e cinco (70.775) candidatos publicados na reportagem sobre o concurso que foi veiculada na Revista do Serviço Público de janeiro/fevereiro de 1988. Essa diferença entre os números pode ter ocorrido porque quando da

### **3.c. Da tramitação do Projeto de Criação da Carreira no Congresso Nacional até o momento de criação**

O curso iniciou-se em agosto de 1988 sem a carreira ter sido criada. O único fator concreto que indicava que o governo tinha a intenção de criá-la foi o encaminhamento, pelo Presidente José Sarney, do Projeto de Lei nº 243/87, em outubro de 1987. As idéias principais desse PL eram:

- a) criação de novecentos e noventa cargos de Técnicos em Políticas Públicas e Gestão Governamental de provimento efetivo e natureza especial.
- b) A carreira estava estruturada em cinco padrões nos quais se distribuía o quantitativo de cargos do seguinte modo:

<b>Padrão</b>	<b>Número de cargos</b>
V	180
IV	120
III	150
II	240
I	300

Fonte: Anexo I do Projeto de Lei nº 243/87

- c) interstício de dois anos para cada padrão.
- d) lotação na SEDAP e exercício descentralizado.

---

veiculação da publicidade não haviam sido excluídas as inscrições que não foram aceitas pela ENAP por falta de atendimento aos requisitos no ato da candidatura.

- e) para ocupar o cargo de Técnico, o servidor deveria obter aprovação em concurso de provas e títulos e concluir, com aproveitamento, o curso de “Políticas Públicas e Gestão Governamental” oferecido pela ENAP.
- f) o concurso seria realizado anualmente.
- g) poderiam se candidatar servidores federais, sem limite de idade, e não servidores com, no máximo, trinta e cinco anos.
- h) as atividades a serem executadas pelo Técnico estavam relacionadas à direção, supervisão e assessoramento, em alto nível, e à implementação e avaliação de políticas públicas, nos escalões superiores da Administração Direta.
- i) a promoção se daria com base na avaliação de desempenho do servidor, no cumprimento do interstício mínimo de dois anos e na conclusão, com aproveitamento, de programa de capacitação.
- j) ficavam assegurados os direitos e vantagens do cargo de origem para os candidatos que já eram servidores públicos.
- k) Para os candidatos que não eram servidores, durante o curso seria concedida bolsa de estudos.
- l) A amplitude remuneratória era pouco maior que cem por cento. Assim, de acordo com o Anexo II do PL 243, os índices a serem estabelecidos eram:

<b>Padrão</b>	<b>Índice</b>
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

Em sua passagem pela Câmara dos Deputados o projeto sofreu modificações. Em junho de 1988, o relator do projeto, Deputado Federal Genebaldo Correia, propôs um substitutivo com alterações que afetariam a essência da carreira. As principais foram a alteração no nome do cargo, que passou a se chamar Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, até a sua natureza, que deixou de ser de natureza especial para ser cargo efetivo. Outras mudanças que podemos citar:

- a) diminuição no número de cargos de novecentos e noventa para novecentos e sessenta;
- b) limitação das atribuições da carreira às áreas meio, ou seja, de recursos humanos, serviços de administração geral, organização e sistemas, controle interno e planejamento, estatística e orçamento. Cabe lembrar, neste ponto, que as atribuições anteriores eram bem mais amplas e promissoras, tanto de direção, assessoramento e supervisão nos diversos ministérios assim como de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas. Com essa limitação, os gestores passariam a atuar principalmente em áreas-meio, em detrimento das áreas finalísticas como as de políticas de educação, saúde, previdência etc.
- c) a lotação descentralizada ao invés do exercício descentralizado. No projeto original, os gestores fariam parte do quadro da SEDAP e estariam em exercício nos ministérios. Enquanto que no substitutivo, eles teriam não só sua lotação como fariam parte da carreira do próprio ministério em que estavam em exercício.

Podemos dizer que essa era uma das idéias de Rouanet para o aproveitamento dos alunos na administração pública. Ele próprio sabia que nem todos os ministérios possuíam carreira de alto nível em seus quadros na qual os gestores pudessem executar suas atribuições. Por isso sugeriu que fossem criadas carreiras desse tipo nos diversos ministérios. Porém, conhecedor dos modelos, ofereceu uma outra possível solução para o caso brasileiro – a criação de uma só carreira nos moldes da francesa de administrador civil. Como dedução dessa lógica, podemos dizer que essa mudança proposta pelo relator do projeto de lei não se adequava à estrutura existente na administração pública para receber esses novos profissionais porque não existiam carreiras estabelecidas em todos os Ministérios.

Acrescentamos ainda que, o deputado Genebaldo Correia, incluiu na sua proposta elementos que misturavam dois modelos diferentes. Por exemplo, deveria haver a distribuição

deses profissionais entre os diversos Ministérios ocupando cargos de carreiras diferentes, porém, as suas atribuições se restringiriam à área-meio (muito próximas às do administrador civil), independente do Ministério em que estivessem. Deste modo, enquanto no projeto original a escolha da estrutura da carreira havia recaído sobre a criação de uma carreira única nos moldes da de administrador civil, embora com atribuições mais amplas segundo o modelo canadense de *'senior civil service'* e mais voltadas para o apoio ao processo decisório de políticas públicas em áreas finalísticas do que a decisões na área-meio; no substitutivo, estava sendo proposto justamente o contrário: várias carreiras com atribuições restritas à área-meio<sup>67</sup>.

Este substitutivo foi aprovado na Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado, onde foram feitas algumas alterações devido ao *lobby* feito pelos alunos que estavam em curso na ENAP. Nas palavras de Luiz Alberto Santos,

“Essa idéia que foi formulada não chegou a ser aprovada. Ela foi apresentada como proposta de substitutivo, chegou a ser aprovada na Câmara, mas não foi aprovada no Senado. Inclusive porque houve, nesse meio tempo, uma mobilização dos membros da carreira que estavam em processo de formação e que atuaram no processo legislativo no sentido de que o Senado resgatasse a concepção original do projeto.”

A Comissão Diretora do Senado Federal emitiu o parecer nº 125, de 1989, apresentando a nova redação do projeto de criação dos cargos de gestor (esse projeto tomou o número 42/88 no Senado Federal). As principais características da nova redação são:

- a) a volta, na redação do Projeto de Lei das atribuições de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e de direção e assessoramento em escalões superiores da administração direta e autárquica, apesar de ter-se mantido, também, que as atividades devam se dar preferencialmente na área-meio.

<sup>67</sup> É importante esclarecermos o que estamos chamando de área finalística e área-meio. Mais fácil é explicarmos por meio de um exemplo. Assim, no Ministério da Saúde, enquanto alguns gestores trabalham na Vigilância Sanitária participando de decisões relacionadas à atribuição da Agência de Vigilância Sanitária e à estrutura outros trabalham na Secretaria de Planejamento, Orçamento e Assuntos Administrativos (área que cuida da manutenção financeira e administrativa do ministério).



É interessante notarmos que houve a introdução da administração autárquica como extensão do âmbito de exercício. Isso foi resultado do *lobby* dos gestores e a razão principal para essa extensão é a de que muitos queriam voltar para seus estados, tendo em vista a situação instável em que se encontravam em Brasília, principalmente no que se referia à remuneração.

- b) o provimento dos novecentos e sessenta cargos deve ser feito durante um período de oito anos.
- c) Estruturação da carreira em classes, no número de cinco, ao invés de padrões. O quantitativo de cargos por classe foi estabelecido no Anexo I, conforme quadro abaixo:

Classe	Número de cargos
V	100
IV	120
III	180
II	260
I	300

- d) exercício descentralizado, mas lotação na SEPLAN.

Devido às modificações sofridas no Senado que aproximaram a nova versão do projeto original, o PL 243/87 voltou à Câmara para aprovação. A proposição foi, então, aprovada pelo Congresso Nacional, com a redação dada pelo Senado Federal, e encaminhado à Casa Civil da Presidência da República.

Há alguns pontos interessantes a serem explicitados. O primeiro é relativo à manutenção, ou não, da natureza do cargo como sendo especial. Os gestores da primeira turma formada pela ENAP não haviam desistido da idéia da carreira ser composta de cargos dessa forma, pois o fato do cargo possuir essa natureza especial poderia ser o caminho para um *status* maior na administração pública federal e de uma remuneração mais elevada. Porém, o Senador Maurício Corrêa, relator no Senado, não achou a idéia adequada; defendia que cargos de natureza especial

eram instáveis e não haveria segurança alguma para seus ocupantes, tendo como próximo governante o Presidente Collor. Ademais, não estavam de acordo com o Decreto-lei nº 2.403/87 que ainda vigorava. Assim nos diz Aldino Graef,

“Nós acabamos concordando porque ele tinha um argumento muito simples e muito eficaz que era o seguinte: a Constituição diz que deve haver um sistema de carreira ou carreiras. Então, criar cargos não estaria coerente com a Constituição, ainda que não se tivesse um sistema de carreiras; e não estava descartado que podíamos ter um governo Collor e os gestores iam se lascar. Nós aceitamos, então, que fosse criado como carreira e não como cargo de natureza especial.”

Um segundo ponto é o desenvolvimento rápido na estrutura de classes. Apesar de não ser explicitado o interstício, que estava sendo deixado para ser fixado em regulamentação posterior, os gestores estavam desejando que fosse de dois anos para cada classe, conforme o PL nº 243/87. De acordo com o projeto original, o Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental conseguiria chegar ao topo da carreira em oito anos, gastando dois anos para cada padrão. No projeto aprovado pelo Senado e pela Câmara e encaminhado à Casa Civil/PR não era feita nenhuma menção ao interstício das classes. De acordo com Aldino Graef, essa foi a contribuição negativa dada pelo Senador Maurício Corrêa porque a regulamentação foi rápida e contrária aos anseios dos gestores. Na época da regulamentação, a Secretaria de Recursos Humanos – SRH – da SEPLAN definiu o tempo de dezoito anos como sendo a trajetória para chegar ao topo da carreira.

Fixou-se, já na versão proposta pelo Deputado Genebaldo Correia, que o ingresso deveria se dar no primeiro padrão da carreira. Houve uma mudança na redação dada pelo Senado no que se refere a padrão e classe. Mas a idéia do ingresso na primeira ‘classe’ (na redação do Senado) se manteve. A análise desse ponto é importante: os gestores teriam de ocupar a primeira classe da carreira, mesmo que trouxessem a remuneração de seu antigo cargo. Assim, a legislação lhes permitiu receber a diferença salarial como vantagem pessoal nominalmente identificada, mas deveriam se sujeitar às regras gerais de promoção. Em suma: uma mistura de regras impessoais com outras baseadas no personalismo. Mais uma vez, mistura-se corporativismo com meritocracia.

A tabela de remuneração dos gestores não poderia ser relacionada a qualquer tabela dos planos de cargos da administração pública, direta ou indireta, que, segundo cita Eda Souza (1996), eram bastante numerosas. Existiam “104 tabelas especiais e emergenciais criadas ao longo do governo militar, com 296 níveis de vencimentos, 97 tipos de gratificações...”<sup>68</sup>. Isso quer dizer que um aumento específico para o servidor pertencente a planos de cargos não atingiria a carreira de gestor, assim como o inverso era verdadeiro, ou seja, um aumento na remuneração dos gestores não refletiria em aumento para as demais tabelas.

Tanto na redação da Câmara como na do Senado foi incluído um artigo no qual o governo deveria dar prioridade para o programa de formação de servidores para os altos quadros da administração, dentro do contexto da política de recursos humanos. Nesse âmbito, foi determinado o monopólio da ENAP para executar tal formação.

É interessante o relato de Aldino Graef sobre a movimentação dos gestores na negociação para aprovação do Projeto no Congresso:

“A nossa turma toda fez *lobby* no Congresso para a aprovação, tanto no Senado como na Câmara. Tivemos sete representantes de partidos fazendo discursos sobre a carreira (A deputada Sandra Cavalcante fez um discurso emocionante em defesa da carreira”

Para surpresa de todos, o projeto foi vetado na Mensagem nº 513<sup>69</sup>, encaminhada pelo Presidente da República José Sarney ao Presidente do Senado Federal. Segundo os depoimentos de Luiz Alberto Santos e Aldino Graef, além do texto *Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental* (1993) produzido pela ENAP, o veto presidencial ocorreu por sugestão do Ministério da Fazenda. Na realidade, a questão é mais controversa ainda, pois o veto não se deu da forma normal. Há dois pontos importantes nesse caso. No caso dos gestores, o presidente havia sancionado o projeto, mas por influência do Ministério da Fazenda, conforme dito anteriormente, escreveu NÃO SANCIONO. A outra questão que devemos mencionar é que dificilmente o Executivo veta um Projeto de Lei que foi encaminhado por ele mesmo. Dessa forma, o episódio não foi esclarecido até hoje, uma das causas do veto presidencial pode ter sido

<sup>68</sup> SOUZA, Eda, 1996, pp.177 e 178.

<sup>69</sup> Mensagem que declara o veto ao Projeto de Lei nº 243/87 e às modificações feitas pelo Senado.

a de preservar a estrutura da administração pública da forma como estava, tendo em vista as manifestações corporativistas que estava havendo. Outra razão pode ter sido a de que o projeto havia sido encaminhado em 1987 e muitas coisas ocorreram e as prioridades do governo mudaram durante esse período de dois anos que durou a tramitação do projeto. Desse modo, o próprio governo estava negando a antiga iniciativa de construir uma administração com um corpo de servidores aptos a trabalharem pela melhora da eficiência e eficácia do Estado na oferta de serviços públicos, principalmente na área social.

Na Mensagem Presidencial, o veto é justificado como consequência da extinção de cargos vagos proposta pela Lei nº 7.800, de 10 de julho de 1989. De acordo com o inciso II do art.11 dessa Lei, deveriam ser extintos oitenta por cento dos cargos ou empregos de provimento efetivo que não estivessem preenchidos em 1º de janeiro de 1990:

“Art.11.....  
.....

II. serão extintos 80% (oitenta por cento) dos cargos ou empregos de provimento efetivo que não estiverem preenchidos em 1º de janeiro de 1990.”

O Ministério da Fazenda então concluiu que o Projeto nº 243/87 ficaria prejudicado pois somente poderiam ser preenchidos cento e noventa e dois cargos dos novecentos e sessenta uma vez que todos ainda estariam vagos em 1º de janeiro de 1990. Assim se referiu à carreira em texto encaminhado ao Presidente da República e que foi publicado na mesma Mensagem nº 513/89:

“Destarte, tendo em vista as disposições, particularmente porque nele não se vislumbra nenhum preceito expresso, exceptivo do contido no preceituado na Lei nº 7.800, de 1989.

(...)

Assim sendo, dos 960 cargos inexistentes criados somente seriam passíveis de preenchimento 192, a serem providos gradativamente em oito anos, o que incompatibiliza o Projeto com os próprios fins a que se propõe.”

Em atendimento à Lei, foram extintos setecentos e sessenta e oito cargos vagos. A SEPLAN prometeu que iria retificar a situação. Adicional e paralelamente à ação de órgão, os gestores se movimentaram no sentido de reverter a decisão do Presidente da República. A iniciativa nos foi narrada por Aldino Graef no seguinte trecho,

“Tivemos contato diretamente com a assessoria do Presidente (com o Mauro Durante). Preparamos um dossiê para ele e no dia seguinte sairia a Medida Provisória. Nós não queríamos que fosse por Medida Provisória. Mesmo o ministro Aluísio Alves queria que fosse por lei. Foi um desgraça e uma estranheza no Congresso, pois o Presidente não sancionou [o projeto de lei] e a MP tinha o mesmo texto do Projeto de Lei.”

Foi, então, editada uma Medida Provisória – de nº 84, de 15 de setembro de 1989 -, que foi rapidamente aprovada e se converteu na Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989, que criou efetivamente a carreira e os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. A única alteração que houve na redação da MP nº 84/89 foi a relativa à frequência dos concursos. Até o Projeto de Lei do Senado nº 42/88, a intenção inicial do governo de preencher as novecentas e sessenta vagas em oito anos, com concursos anuais, havia sido preservada. Porém, no encaminhamento da Medida Provisória, o próprio governo retirou esse item da redação.

Relatou-nos o Deputado Federal Michel Temer que, no parecer nº 53 de 1989 do Congresso Nacional, no qual a constitucionalidade e o mérito da Medida Provisória nº 84/89 foram examinados, o veto presidencial ao Projeto de Lei nº 243/87, de autoria do próprio Poder Executivo, causou surpresa ao Poder Legislativo. Manifestou-se a favor da aprovação da Medida Provisória e da conseqüente transformação dela em lei.

Nessa aprovação, apenas um único parágrafo foi retirado – especificamente aquele que se referia às atividades em áreas sistêmicas de recursos humanos, serviços de administração geral, planejamento organizacional, organização e sistemas, finanças e controle e planejamento e orçamento. Durante a tramitação da Medida Provisória nº 84 no Congresso, o relator, deputado

Michel Temer, retirou o parágrafo relativo à limitação da atuação dos gestores em decorrência das cinco emendas apresentadas ao projeto e que demandavam essa supressão. De acordo com o parecer:

“Visam, todas elas [as cinco emendas], a suprimir as áreas de finanças e controle interno, planejamento e orçamento, como passíveis de exercício pelos cargos da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

O nosso Parecer é parcialmente favorável às Emendas visto que não só concordamos com a supressão pretendida, como entendemos que deva ser suprimido todo o dispositivo legal, para que a Administração Pública tenha a liberdade de alocar esses recursos humanos de alto nível onde se fizer necessário.”

O relator então retirou o dispositivo que limitava a atuação e justificou essa supressão com a manutenção da “execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da Administração Direta e Autárquica”<sup>70</sup>.

O Projeto de Lei de Conversão foi aprovado pelo Legislativo e transformou-se na Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989. A regulamentação da carreira veio, rapidamente, pelo Decreto nº 98.895, de 30 de janeiro de 1990.

### **3. d. A regulamentação da carreira**

A regulamentação da carreira se deu pelo Decreto nº 98.895/90, que limitou o exercício das atribuições de que trata o artigo 1º da Lei nº 7.834/89 à área-meio. Apesar de todo o empenho dos gestores junto ao Congresso para que esse item fosse retirado da legislação, o Poder Executivo o inclui na regulamentação da carreira. Ainda houve outra mudança importante na estrutura da carreira: a fixação dos interstícios.

---

<sup>70</sup> Parecer nº 53/89 do Congresso Nacional.

Enquanto no projeto original o gestores levariam cerca de oito anos para atingir a classe mais alta da carreira, o Decreto nº 98.895/90 fixou esse tempo em dezoito anos. A idéia de ser um cargo de natureza especial, que seria superior a todos os outros e, portanto, apenas uma parte da trajetória da carreira desses profissionais foi definitivamente abandonada com a fixação do tempo de dezoito anos para se atingir o topo.

Esse novo desenho foi o resultado de um processo que se deu ao longo das discussões. Assim, o primeiro passo para essa modificação ocorreu quando o cargo deixou de ser pensado como de natureza especial. Um segundo passo foi a consideração do cargo com a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e os últimos passos foram a limitação das atribuições e a determinação de que os gestores levem dezoito anos para atingir a última classe da carreira. Os interstícios foram determinados no parágrafo 1º do artigo 4º do Decreto nº 98.895/90, nos seguintes termos:

“§ 1º O interstício a ser observado para fins de promoção do funcionário integrante da Carreira a que alude o artigo anterior, será no mínimo de:

- a) 4 (quatro) anos, da Classe I para a II;
- b) 5 (cinco) anos, da Classe II para III;
- c) 5 (cinco) anos, da Classe III para a IV; e
- d) 4 (quatro) anos, da Classe IV para V.”

Apesar da fixação desses interstícios bastante diversos dos esperados pelos gestores, a forma pela qual um gestor progride de uma classe a outra continuou a mesma, ou seja, ainda era necessária a aprovação em curso regular de aperfeiçoamento e obter habilitação em processo de avaliação de desempenho sobre a promoção e progressão faremos um tópico específico.

Na regulamentação da carreira existem dois pontos polêmicos e que são discutidos até hoje, razão pela qual voltaremos a discorrer a respeito. O primeiro ponto é o relativo à programação dos cursos de aperfeiçoamento. A ENAP até hoje não possui uma programação estabelecida de cursos para a promoção. Além de não serem fixados, foram sempre oferecidos com atraso. Não há exigência do ministério supervisor da carreira de que os cursos sejam planejados com antecedência.

O segundo ponto polêmico é o da avaliação de desempenho, tanto do modelo utilizado como pelo modo que se avalia. O modelo adotado para a carreira é muito semelhante ao adotado para as carreiras do Orçamento e de Finanças e Controle, porém com pesos diferentes, pois cada uma possui exigências peculiares e que devem pesar mais ou menos na avaliação da execução das tarefas.

### **3.e. A extinção da carreira e a reversão desse ato**

A carreira foi extinta pela Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, que em seu artigo 27 determina a transformação dos cargos de gestor em cargos de Analista de Orçamento, nos seguintes termos,

“Art. 27. São transformados em cargos de Analistas de Orçamento de que trata o Decreto-Lei nº 2.347, de 23 de julho de 1987, os cargos ocupados da carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, criada pela Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989, sendo extintas as vagas ou vago os atualmente existentes.

Parágrafo único. Os atuais ocupantes dos cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental são posicionados na classe A, padrão I, da categoria de Analista de Orçamento.”

Dessa forma, a carreira foi extinta pela transformação de seus cargos para outra categoria, a da carreira dos analistas de orçamento. De acordo com relatos de gestores da primeira turma, eles não tiveram escolha. Uma das explicações é a de que o governo colocou como condição para que houvesse aumento de remuneração que os cargos de gestor fossem transformados em cargos de Analista de Orçamento. Assim, os gestores passaram a ser Analistas de Orçamento e a perceber a remuneração daquela carreira.



Cabem duas explicações fundamentais. A primeira é referente à origem da carreira de Analista de Orçamento e a segunda é uma tentativa de explicar a razão para a decisão de extinção da carreira de gestor.

A carreira de Analista de Orçamento foi criada em 23 de julho de 1987 pelo Decreto-lei nº 2.347, por transformação de cargos, com a redação dada pelo artigo 2º

“Art.2º. Os ocupantes dos cargos ou empregos pertencentes a outras categorias funcionais de Quadro ou Tabela dos Ministérios Cíveis e Militares e dos órgãos integrantes da Presidência da República que se encontravam lotados ou em exercício na Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República, e nos órgãos setoriais ou equivalentes de orçamento, em 23 de dezembro de 1986, e que permaneceram nessa condição até a edição deste Decreto-lei, são transpostos por opção e mediante aprovação em processo seletiva, na forma do Anexo II, para os cargos de Analista de Orçamento e Técnico de Orçamento obedecidos os quantitativos fixados no Anexo I.”

Assim, como a carreira de Analista de Orçamento já havia sido criada por transformação de cargos e conseqüente transposição, não seria difícil transformar mais um “cargo” em Analista de Orçamento, apesar da maioria dos gestores não executarem atividades relativas ao orçamento. Ademais, em 1991, o Supremo Tribunal Federal ainda não considerava a transformação de cargos inconstitucional<sup>71</sup>.

Na visão de Luiz Alberto dos Santos, o processo de extinção se deu da seguinte forma:

“O processo de extinção foi uma situação extremamente controversa que ocorreu num momento em que havia, no âmbito da SAF, alguém que era um inimigo mortal da carreira, o ex-Secretário de Administração Carlos Garcia. Ele

<sup>71</sup> Podemos considerar que a origem da carreira é fraca, pois juridicamente pode ser questionada atualmente. A justificativa para essa inconstitucionalidade se encontra no inciso II do artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Nesse inciso é determinado que a ocupação de um cargo público deve se dar mediante concurso público. Ora, se os analistas de orçamento não fizeram concurso para o cargo de Analista de Orçamento, o provimento pode ser questionado. Atualmente, o STF considera atos desse tipo inconstitucionais. No entanto, apesar da fraqueza da origem, a carreira pode ser considerada forte, uma vez que seus servidores trabalham numa atividade essencial para o Estado, o orçamento.

conhecendo a carreira a partir da experiência profissional que teve com alguns de seus membros, inclusive eu, na Presidência da República, quando ele era diretor-geral de administração da PR - Secretaria Geral, ele desenvolveu uma prevenção enorme contra a carreira. E ele era um declarado defensor da carreira de diplomata. Na época, a carreira de diplomata era o principal provedor de servidores para altos cargos tanto para o Palácio do Planalto como para vários ministérios. Ele, de alguma forma, identificou que os gestores eram uma ameaça, alguma coisa que viesse a incompatibilizar a idéia dele para a Administração Pública. Mas o Ministro Carlos Garcia, diplomata de carreira, num momento em que se negociava um aumento salarial para as carreiras de gestor, orçamento e finanças, condicionou a extensão do aumento dos gestores à extinção da carreira. Numa reunião fechada, da qual não participamos, mas tomamos conhecimento, ele condicionou a inclusão dos gestores nesse aumento à extinção da carreira. A pretexto de uma futura unificação das carreiras da área econômica. Isso tem um ponto de contato com o que mais tarde o Ministro Bresser veio a defender quando ele defendia que os gestores, *lato sensu*, deveria ser a fusão das três carreiras. Na realidade, Carlos Garcia sabia que ele jamais ia fundir as três carreiras. Mas, ele conseguiu convencer os decisores políticos, na ocasião, que não valia a pena manter a carreira de gestor porque no futuro ia ser tudo fundido mesmo, então já fundia ali logo. Essa fusão ocorreu da seguinte forma: a carreira de gestores foi extinta, os cargos vagos foram extintos e os cargos ocupados transformados em cargos de Analista de Orçamento [...] naquele momento representou um aumento, em termos reais, de remuneração de quase 100%. Recebemos aquilo como uma bomba.”

Também citada por Aldino Graef, a extinção da carreira é assim descrita por esse gestor:

“A carreira foi extinta em 91, por um golpe de madrugada. Havia um projeto tramitando no Congresso e, de manhã, ninguém sabia, o governo mandou um adendo e o relator aceitou o adendo com a extinção da carreira, colocando os ativos na carreira de Orçamento.”

Os gestores, mais uma vez, se mobilizaram para que a situação fosse corrigida, pois não haviam concordado com o ato do governo. Assim, o Ministério Público entrou com uma ação de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal contra o ato da transformação de cargos.

Em 19 de junho de 1992, o Supremo Tribunal Federal concedeu medida liminar suspendendo a eficácia do artigo 27 da Lei nº 8.216/91. A justificativa foi a não obediência ao artigo 37, II, da Constituição Federal, pelo qual para ocupar cargo público deve ser feito concurso público. Dessa forma, os gestores fizeram concurso para o cargo de EPPGG e, portanto, com atribuições específicas, enquanto com a transformação, eles deveriam executar tarefas diferentes daquelas do cargo original.

Assim, a extinção foi anulada, o cargo de gestor voltou a existir com suas novecentas e sessenta vagas. Os gestores da primeira turma que foram transpostos para o cargo de Analista de Orçamento foram 'reintegrados' ao cargo Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

### **3.f. A retomada da carreira**

A partir de 1992, a carreira caiu no ostracismo. Passou a ser considerada um cargo como os demais, sem maiores atenções e regalias do governo, inclusive sendo enquadrada dentro da isonomia das tabelas que ocorreu em 17 de setembro de 1992, com a Lei nº 8.460.

Somente em 1995, com a nova proposta de Reforma do Estado conduzida pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, os gestores começaram a ter seu papel reconhecido novamente. Segundo Regina Pacheco, o Ministro Bresser achou a missão da carreira interessante, pois estava voltada para a reforma do Estado.

“O Ministro Bresser, desde que foram confirmados os resultados da eleição de 94, e ele sendo designado como Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, começou a trabalhar – disso eu não participei, eu sei do que me contaram – com um grupo a partir dos resultados da eleição de outubro, que foi ganha em primeiro turno. Então, entre novembro e dezembro, esse grupo já trabalhou na

montagem de uma proposta de reforma do Estado. Durante esse período, o Ministro Bresser soube da carreira dos gestores. Foi informado e achou muitíssimo interessante desde que atualizada. Interessante para os propósitos da Reforma do Estado. Então, quais são os vínculos entre as duas coisas? A Reforma do Estado fala em aumentar a capacidade do Estado, da Administração Pública federal, nas áreas de regulação, formulação de políticas, fiscalização, e os gestores poderiam ter um papel importante nessa área de formulação e implementação de políticas. Ou seja, está lá claro, expresso, que se trata de fortalecer o núcleo estratégico. A carreira dos gestores apareceu como um instrumento interessante para esse fortalecimento. Nesse período parece que ele conversou com vários gestores e adotou, em seguida, a política de concursos anuais – e essa é uma das carreiras que entrou nos concursos anuais – com a idéia de fortalecer o Núcleo Estratégico do Estado.”

Coube à Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP) um papel importante na apresentação da carreira ao Ministro. Ademais, dois de seus assessores próximos, a Secretária-Executiva Cláudia Maria Costin e o Secretário Carlos Pimenta, tinham conhecimento da carreira, tanto que já estavam negociando para que sua supervisão fosse transferida para o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

Dessa forma a carreira teve novos ingressos a partir de 1996, depois dos candidatos passarem por concurso de provas e títulos e curso de formação.

Devemos nos deter nesse ponto para explicar que o processo seletivo mudou sobremaneira. Enquanto no primeiro processo seletivo foram aplicadas provas de História Administrativa e Econômica do Brasil, Administração, Economia, Ciência Política e Direito, línguas portuguesa e inglesa, inclusive com provas discursivas dessas disciplinas, na nova fase, pós-1995, as provas são objetivas sobre Administração, Ciência Política, línguas portuguesa e inglesa, economia – com grande ênfase nessa disciplina –, e saúde e educação dependendo da opção do candidato.

Não há mais a fase das entrevistas pois estas estão sendo consideradas como método subjetivo de seleção, o que poderia fazer com que um candidato se sobrepusesse a outros devido à

rede de influência que o candidato tivesse, anulando, assim, características meritocráticas no processo seletivo.

Diferentemente do primeiro concurso, os gestores agora possuem uma pontuação por título, ou seja, se possuem mestrado e/ou doutorado em áreas afins à administração pública e economia recebem pontos a mais no processo seletivo. O objetivo com essa medida é o de elevar a qualificação do servidor público, possibilitando uma melhoria na implementação da reforma e, também, porque a lógica da formação é outra. Atualmente, e de modo diferenciado do concurso de 1987, considera-se que a formação desenvolvida nas universidades é suficiente. Se ela já os formam, não há necessidade da ENAP oferecer um curso de formação com o mesmo propósito. O curso de formação deve, então, ser uma complementação do ensino acadêmico, voltado para o interesse prioritário do Estado – que até 1998 era reforma do Estado. Nas palavras de Regina Pacheco,

“A concepção dos anos 90 é muito distinta dessa. Não só reconhece uma capacidade instalada, bastante importante no país, da pós-graduação, como, mais, acha que a formação sólida, crítica, pluralista necessária cabe à universidade dar, e não a uma escola de governo.”

[...]

“Existe, no país, uma pós-graduação muito bem montada, efetiva, que foi montada nos últimos 25 anos, quase 30 anos – e, então, a opção foi por recrutar gente muito mais qualificada permitindo, com isso, um curso muito mais curso. Porque você já pega na entrada gente com formação, de preferência, com nível de pós-graduação. Não foi colocado como exigência, mas foi valorado no concurso o título de mestrado ou doutorado – pós-graduação *stricto sensu* é o que interessa porque nós estamos falando de uma formação sólida, crítica que cabe a universidade dar.”

Dessa forma, o curso de formação, segunda fase do processo seletivo, foi encurtado de dezoito para seis meses. Considerando que a lógica acima exposta de que a formação deve ser dada pelas universidades, o curso poderia ser feito num período menor, apenas como

complementação. A ênfase do curso passou a ser econômica (macroeconomia, microeconomia e finanças públicas). Mas não deixou de lado algumas disciplinas consideradas muito importantes, como administração pública, processos de planejamento e ciência política.

A duração do tempo de curso foi um dos aspectos bastante discutidos entre o Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira, e a ANESP. Enquanto o ministro defendia um curso muito curto, inclusive mais curto do que os seis meses atuais, a ANESP defendia a necessidade de uma formação de doze meses, sendo cinco de estágio. Prevaleceu um meio termo. Segundo Luiz Alberto dos Santos, na época presidente dessa Associação,

“Houve nesse momento uma divergência profunda entre a diretoria da ANESP que interagira com o ministério nessas discussões, ou tentava interagir, e a concepção acolhida pelo ministro, que era a duração do curso de formação. O Ministro Bresser, desde o início, tinha a idéia de um curso de formação curto, muito curto, compensado pela exigência do requisito de pós-graduação. Nós divergimos porque entendemos que não se poderia fazer essa exigência, ou colocar isso como pré-requisito na medida em que a característica generalista da carreira não demandava esse tipo de formação. Melhor seria, eventualmente, que a pessoa tivesse duas ou três faculdades, o que era muito comum na nossa turma, que ter uma ultra especialização em finanças públicas. Porque isso de certa maneira limitaria seu aproveitamento na Administração Pública. Nesse ponto, nós até defendíamos uma classificação por categorias onde a carreira teria esse perfil generalista a ponto de poder se encaixar na área de Direitos Humanos no Ministério da Justiça como na área de Finanças Públicas na Secretaria do Tesouro Nacional. O que aconteceu com a nossa turma foi que as pessoas se deram muito bem nesse processo de absorção.

Mas o Ministro Bresser queria resultados rápidos, e nesse sentido ele acabou optando por fazer um concurso público, em que não fosse exigido o curso de pós-graduação, mas cujo nível de conhecimentos exigido nas provas tivesse como pressuposto que essa pessoa tivesse essa formação [...] Na realização do concurso, então, foi também assegurada uma pontuação especial para quem tivesse essa titulação, titulação específica em determinadas áreas. Nós insistimos que era importante que tivesse na área de Direito, na área de Sociologia, na área de Ciência

Política, que ele acolheu muito bem, até porque eram coincidente com coisas que ele mesmo já tinha pensado. Mas ele não abriu mão da idéia do curso curto. No entanto, nós conseguimos convencer o ministro de que o curso não fosse tão curto. Acabou-se chegando a um termo, não propriamente a um meio termo, mas um termo mais aproximado do ideal. Nós defendíamos um curso de um ano, incluindo uma etapa de estágio de cinco meses, uma experiência concreta de pesquisa aplicada em que o egresso do curso pudesse utilizar os conhecimentos absorvidos no próprio curso de formação, testar esses conhecimentos, e oferecer, ao final, um produto, um relatório de tratamento de problema, ou uma análise de política pública, algo que não fosse uma inutilidade, um trabalho que tivesse um resultado prático e que servisse como uma ante-sala para sua inserção. Inclusive, para que ele pudesse avaliar melhor como ele iria se inserir e a própria acolhida que ele iria ter. Mas, o ministro acabou não aceitando a idéia do estágio, mas acabou concordando que o curso tivesse mais ou menos isso, uns seis meses de duração, sendo que dali para frente essa duração do curso variou em função de outros elementos, ora se antecipando a nomeação e concluindo-se o curso depois de nomeado, ora se nomeando após a conclusão do curso.”

Uma outra discussão que houve entre o ministro e a ANESP foi a respeito da definição do quantitativo de vagas que seriam abertas nos próximos concursos. Novamente, as duas instituições divergiram. O MARE, na pessoa do ministro, defendia concursos com sessenta vagas, no máximo, e a ANESP, pensando no preenchimento das novecentas e sessenta vagas da carreira, defendia o número ideal de cento e vinte vagas. Essa postura da Associação refletia a idéia original de preenchimento de todas as vagas da carreira num período de oito anos – idéia que como vimos, foi abandonada ao longo do processo de criação da carreira. Citando novamente Luiz Alberto Santos,

“Uma outra discussão que nós tivemos com ele e que ora nós conseguimos vencer, ora ele fincou pé, foi o número de vagas por concurso. Num primeiro momento o ministro tinha idéia de fazer um concurso, inclusive parece que a ENAP brigava muito com ele por causa disso porque queria que ele fizesse assim, para poucas vagas. De fato, no concurso que foi feito em 95 parece que eram 60 vagas

(com cerca de cinquenta candidatos que concluíram). Essa preocupação do ministro, era de que se faria num primeiro momento um calendário que começaria com um quantitativo maior, mas depois enxugaria para ter um taxa de reposição apenas, em torno de trinta ou quarenta. Nós dissemos para o ministro que sessenta era muito pouco. Precisava-se fazer cento e vinte para poder cumprir rapidamente um calendário. E tem que ser cento e vinte até preencher um número de cargos razoável da carreira. Porque, senão, não vai completar nunca esse quantitativo. As pessoas saem, se aposentam, morrem, a taxa de evasão ainda é alta, o salário não é o que deveria ser. Ele, no primeiro concurso, resolveu fazer daquele jeito, com sessenta; não era trinta, não era quarenta, mas não era cento e vinte. A ENAP se adaptou, e teve que recuperar o *know-how* de formação. Mas, já no terceiro concurso, já se recuperou um quantitativo mais próximo daquele que a gente defendia. Posteriormente, foi mantido esse mesmo percentual na 4ª turma e agora, inclusive, aumentou para a quinta turma para cento e quarenta, o que eu acho que já é um pouquinho exagerado. Porque, aparentemente, isso foi decorrente de uma negociação com a saúde.”

#### Quadro de vagas para os concursos

<b>Turma</b>	<b>Ano do concurso</b>	<b>Total de vagas</b>
Primeira	1987	120
Segunda	1995	60
Terceira	1996	120
Quarta	1997	120
Quinta	1998	140

Quanto à negociação das vagas nos ministérios, no início, foi conduzida pela Secretária-Executiva do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, Cláudia Costin. Como a carreira estava em uma fase pouco conhecida, nem todos os ministérios se interessaram por tais profissionais. Uns porque não sabiam o que fazer com eles, outros, como a Fazenda, por possuírem carreira específica. Porém, esses ministérios, graças à negociação, receberam os gestores.



Como os gestores possuem mobilidade, ou seja, possuem a lotação fixa no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e exercício descentralizado, nos diversos ministérios, as aberrações, ou mesmo, as insatisfações são corrigidas aos poucos, sendo esses gestores insatisfeitos conduzidos a outros ministérios. Geralmente, essa modificação não se dá por 'vontade' única da administração. O gestor que está insatisfeito possui, em geral, duas saídas: ou uma solução interna ao seu próprio ministério, numa simples mudança de área, ou ele muda de ministério. Nas duas soluções, o novo lugar é encontrado de duas formas: ou pela via da amizade com outros membros da carreira; ou pelas relações que tenha feito no exercício profissional – ambas anti-meritocráticas. O conhecimento de pessoas fora da carreira e que reconheçam seu trabalho pode fazer com haja um convite para uma nova posição, mas essa não é a regra. A verdade é que o gestor faz toda a articulação política e a administração somente concretizar o ato. A carreira, como se vê, subordina-se muitas vezes aos desígnios pessoais.

A partir de 1995 os concursos para o cargo começariam a ser anuais, conforme idéia do projeto original. A lógica de concurso anual para a carreira estava inserida na nova política de recursos humanos conduzida pelo Ministro Bresser.

### **3. g. A estrutura remuneratória**

A remuneração dos gestores é composta por uma parte fixa e outra variável, a chamada Gratificação de Desempenho e Produtividade, no que iremos nos deter neste momento.

A Gratificação de Desempenho e Produtividade – GDP – foi criada pela Medida Provisória nº 745, de 2 de dezembro de 1994<sup>72</sup> e traz em seu bojo a idéia de que essa parcela da remuneração deve ser paga de acordo com o desempenho e produtividade do servidor.

A Gratificação possui características que são comuns a outras gratificações como a de Desempenho Diplomático – GDD para a carreira diplomática, a de Desempenho de Atividades de Chancelaria – GDC para o cargo de Oficial de Chancelaria, a de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDCT para a carreira de Ciência e Tecnologia, a de Desempenho de

---

<sup>72</sup> Só transformou-se na Lei nº 9.625 em 1998.

Atividade de Proteção ao Voo – GDACTA para o cargo de proteção de tráfego aéreo, a de Desempenho e Eficiência – GDE para a carreira de Comércio Exterior, e objetiva, essencialmente, recompor a remuneração das carreiras, que estão sendo consideradas importantes pelo governo atual.

A GDP é calculada tendo por base uma avaliação de desempenho individual e institucional. Essa avaliação de desempenho tem pontuação máxima de dois mil, duzentos e trinta e oito pontos, sendo metade do total dos pontos relacionada à avaliação institucional e a outra metade relativa à avaliação individual, assim distribuídos:

	<b>Itens</b>	<b>Número de pontos</b>	<b>Percentual</b>
I	Quantidade de trabalho	336	30
II	Qualidade do trabalho	336	30
III	Tempestividade do trabalho	223	20
IV	Comprometimento com o trabalho	112	10
V	Relacionamento/Comunicação	112	10

Fonte: Portaria Interministerial n° 29, de 31/07/1998.

O total de pontos conseguidos pelo gestor na avaliação de desempenho é então multiplicado por um índice fixo de 0,2124%. O resultado dessa operação deve ser multiplicado pelo vencimento básico do padrão mais alto da carreira. Tem-se aí o valor da gratificação. O quadro abaixo ilustra os valores percebidos.

100% da pontuação total						
Classe	Padrão	Vencimento Básico	Parcela Complementar do V.B.	GAE	GDP	Total
A	III	524,30	0,00	838,88	2.492,27	3.855,45
	II	490,57	0,00	784,91	2.492,27	3.767,75
	I	458,43	15,86	758,86	2.492,27	3.725,42
	VI	402,92	57,65	736,91	2.492,27	3.689,75
	V	379,00	68,29	715,66	2.492,27	3.655,22
B	IV	368,06	66,36	695,07	2.492,27	3.621,76
	III	357,44	64,44	675,01	2.492,27	3.589,15
	II	347,13	62,62	655,60	2.492,27	3.557,62
	I	337,12	60,81	636,69	2.492,27	3.526,88
	VI	327,40	59,09	618,38	2.492,27	3.497,14
C	V	317,98	57,39	600,59	2.492,27	3.468,23
	IV	308,82	55,77	583,34	2.492,27	3.440,20
	III	299,93	54,19	566,59	2.492,27	3.412,98
	II	291,30	52,63	550,29	2.492,27	3.386,48
	I	282,93	51,15	534,53	2.492,27	3.360,87
D	V	274,81	49,68	519,18	2.492,27	3.335,94
	IV	266,91	48,28	504,30	2.492,27	3.311,76
	III	259,26	0,00	414,82	2.492,27	3.166,34
	II	251,83	0,00	402,93	2.492,27	3.147,02
	I	244,61	0,00	391,38	2.492,27	3.128,25

90% da pontuação total						
Classe	Padrão	Vencimento Básico	Parcela Complementar do V.B.	GAE	GDP	Total
A	III	524,30	0,00	838,88	2.243,04	3.606,22
	II	490,57	0,00	784,91	2.243,04	3.518,52
	I	458,43	15,86	758,86	2.243,04	3.476,19
	VI	402,92	57,65	736,91	2.243,04	3.440,52
	V	379,00	68,29	715,66	2.243,04	3.405,99
B	IV	368,06	66,36	695,07	2.243,04	3.372,53
	III	357,44	64,44	675,01	2.243,04	3.339,93
	II	347,13	62,62	655,60	2.243,04	3.308,39
	I	337,12	60,81	636,69	2.243,04	3.277,66
	VI	327,40	59,09	618,38	2.243,04	3.247,91
C	V	317,98	57,39	600,59	2.243,04	3.219,00
	IV	308,82	55,77	583,34	2.243,04	3.190,97
	III	299,93	54,19	566,59	2.243,04	3.163,75
	II	291,30	52,63	550,29	2.243,04	3.137,26
	I	282,93	51,15	534,53	2.243,04	3.111,65
D	V	274,81	49,68	519,18	2.243,04	3.086,71
	IV	266,91	48,28	504,30	2.243,04	3.062,53
	III	259,26	0,00	414,82	2.243,04	2.917,12
	II	251,83	0,00	402,93	2.243,04	2.897,80
	I	244,61	0,00	391,38	2.243,04	2.879,03

75% da pontuação total						
Classe	Padrão	Vencimento Básico	Parcela Complementar do V.B.	GAE	GDP	Total
A	III	524,30	0,00	838,88	1.869,20	3.232,38
	II	490,57	0,00	784,91	1.869,20	3.144,68
	I	458,43	15,86	758,86	1.869,20	3.102,35
	VI	402,92	57,65	736,91	1.869,20	3.066,68
B	V	379,00	68,29	715,66	1.869,20	3.032,15
	IV	368,06	66,36	695,07	1.869,20	2.998,69
	III	357,44	64,44	675,01	1.869,20	2.966,09
	II	347,13	62,62	655,60	1.869,20	2.934,55
C	I	337,12	60,81	636,69	1.869,20	2.903,82
	VI	327,40	59,09	618,38	1.869,20	2.874,07
	V	317,98	57,39	600,59	1.869,20	2.845,16
	IV	308,82	55,77	583,34	1.869,20	2.817,13
D	III	299,93	54,19	566,59	1.869,20	2.789,91
	II	291,30	52,63	550,29	1.869,20	2.763,42
	I	282,93	51,15	534,53	1.869,20	2.737,81
	V	274,81	49,68	519,18	1.869,20	2.712,87
D	IV	266,91	48,28	504,30	1.869,20	2.688,69
	III	259,26	0,00	414,82	1.869,20	2.543,28
	II	251,83	0,00	402,93	1.869,20	2.523,96
	I	244,61	0,00	391,38	1.869,20	2.505,19

Fonte: Lei nº 9.625/98 e Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais nº 2 produzida pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Somente para ilustrar colocamos um quadro comparativo da remuneração dos gestores e da remuneração percebida pelos servidores de nível superior do Plano de Classificação de Cargos

Classe	Padrão	Gestores			PCC
		75%	90%	100%	
A	III	3.232,38	3.606,22	3.855,45	1.363,18
	II	3.144,68	3.518,52	3.767,75	1.275,48
	I	3.102,35	3.476,19	3.725,42	1.191,92
B	VI	3.066,68	3.440,52	3.689,75	1.174,24
	V	3.032,15	3.405,99	3.655,22	1.140,28
	IV	2.998,69	3.372,53	3.621,76	1.107,47
	III	2.966,09	3.339,93	3.589,15	1.075,62
	II	2.934,55	3.308,39	3.557,62	1.044,68
	I	2.903,82	3.277,66	3.526,88	1.014,65
C	VI	2.874,07	3.247,91	3.497,14	985,48
	V	2.845,16	3.219,00	3.468,23	957,19
	IV	2.817,13	3.190,97	3.440,20	929,71
	III	2.789,91	3.163,75	3.412,98	903,01
	II	2.763,42	3.137,26	3.386,48	877,11
	I	2.737,81	3.111,65	3.360,87	851,97
D	V	2.712,87	3.086,71	3.335,94	827,61
	IV	2.688,69	3.062,53	3.311,76	803,87
	III	2.543,28	2.917,12	3.166,34	674,08
	II	2.523,96	2.897,80	3.147,02	654,76
	I	2.505,19	2.879,03	3.128,25	635,99

Fonte: Lei nº 9.625/98 e Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais nº 2 produzida pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O que tem ocorrido é que, na grande maioria das vezes, o resultado da avaliação é de cem por cento, o que ocasiona, na visão do governo, uma situação irreal. Para resolver essa situação foram 'criados' dois instrumentos: a aplicação da curva normal e os critérios de desempate. A curva normal é aplicada sob a avaliação individual da seguinte forma: vinte por cento dos gestores devem receber até setenta e cinco por cento dos pontos, sessenta por cento até noventa por cento

dos pontos, e os outros vinte por cento recebem até cem por cento dos pontos. A palavra 'até' pode ser suprimida porque como os gestores ganham geralmente cem por cento de avaliação, eles são enquadrados na curva pelos critérios de desempate. Como a nota deles foi máxima, eles precisam receber o máximo da pontuação na faixa em que foram enquadrados.

A curva é feita por ministério e respeita a seguinte distribuição numérica determinada pela Portaria nº 3.472, de 16 de dezembro de 1998:

Total de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira no órgão	Número mínimo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho até 75% do limite máximo de pontos de desempenho individual	Número máximo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho acima de 75% até 90% do limite máximo de pontos de desempenho individual	Número máximo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho acima de 90% até 100% do limite máximo de pontos de desempenho individual
4	1	3	0
3	1	2	0
2	1	1	0
1	1	0	0

O que vem ocorrendo desde a implementação dessa Portaria Interministerial é a ausência de uma avaliação institucional. O governo inclui na legislação que cinquenta por cento dos pontos deveriam ser atribuídos à avaliação institucional. Mas o órgão supervisor da carreira não possuía à época avaliação institucional e nem estudo para tal. Quando da criação da gratificação em 1994, os gestores estavam usando a avaliação institucional do Planejamento, já que estavam lotados nesse ministérios. Porém, com a transferência da carreira para o MARE e a conseqüente edição de novas normas, fez com que aquela pontuação não pudesse mais ser utilizada pelos gestores.

Para solucionar essa questão foi criada a figura do recebimento da pontuação individual em dobro. Assim, os gestores passaram a receber a gratificação baseada somente na avaliação individual. Portanto, os que caem na faixa dos cem por cento recebem o total do valor total da gratificação, enquanto os que caem na faixa dos setenta e cinco por cento recebem esse percentual do valor total da gratificação. Essa medida foi considerada injusta por muitos gestores, pois se o

gestor foi avaliado em cem por cento pelo seu chefe, ele pode chegar a receber somente setenta e cinco por cento do valor total da remuneração devido aos critérios de desempate. São eles:

“Art. 1º .....

- .....
- a) exercício em órgãos e entidades da administração pública do Poder Executivo Federal;
  - b) exercício no Distrito Federal;
  - c) maior nível do cargo em comissão ou função de confiança em exercício na data da aplicação da regra de ajuste;
  - d) cargo de chefia;
  - e) maior grau de titulação;
  - f) maior tempo de permanência ininterrupta no órgão, como integrantes da carreira;
  - g) melhora classificação no concurso para ingresso na carreira;
  - h) data mais antiga de ingresso na carreira”<sup>73</sup>.

Esses critérios estão vencidos desde 1998, quando da edição da Portaria Interministerial n.º 29/98, que impôs a necessidade de uma nova portaria que os regulamentasse. Até o final do mês de fevereiro de 2000, ainda não haviam sido regulamentados, o que originava duas situações. A primeira diz respeito ao respaldo legal, pois os gestores da primeira, segunda e terceira turmas estavam recebendo suas gratificações calculadas sobre a portaria anterior e, portanto, sem efeito. Enquanto os gestores da quarta turma, que foram nomeados posteriormente à perda da validade da portaria, nunca foram colocados na curva de desempate ou normal por não haver respaldo legal. Assim, esses gestores ganharam até o final de fevereiro de 2000, setenta e cinco por cento da gratificação, sem mesmo ter a possibilidade de concorrer aos noventa e aos cem por cento.

A questão do atraso da publicação da minuta pode ser explicada pelo fato da supervisão da carreira ter mudado quando da transição do primeiro mandato do Presidente Fernando Henrique para o subsequente. A carreira passou do MARE para o Ministério do Planejamento e Orçamento, cujo secretaria responsável passou a ser a Secretaria de Gestão – SEGES. O

<sup>73</sup> Portaria MARE n.º 3.529, de 29 de dezembro de 1998.



Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão passou a ser órgão supervisor de quatro “carreiras”, a dos Técnicos de Planejamento, chamados P-1501, lotados na Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos – SPI, a dos cargos de nível superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada que são gerenciados por essa fundação, a dos Analistas de Orçamento, gerenciada pela Secretaria de Orçamento Federal e, a de gestores.

Quanto ao problema da avaliação institucional, o problema continuou, pois a SEGES, Secretaria recém-criada à época, não possuía avaliação institucional, nem estudo para tal implementação. A proposta foi de que os gestores recebessem uma média entre a avaliação da SOF e a da SPI. Esse ponto, como os outros da GDP, ainda permanecem em estudo.

Afinal, a GDP é realmente uma gratificação que recompensa melhores desempenhos, ou ela é simplesmente um instrumento de recomposição salarial que não leva ou não consegue levar em consideração o desempenho dos servidores?

A GDP enfatiza a característica da disputa pelo melhor salário que Livia Barbosa (1999) cita em seu trabalho:

“No fim do século passado e início do atual, começa-se a enfatizar o desejo de ganhar... Jovens ambiciosos passaram a competir com seus pares pela atenção e aprovação de seus superiores”<sup>74</sup>.

A idéia explicitada por Livia Barbosa (1999) sobre as versões thatcheriana e reaganiana da meritocracia, enfatizando que “ cada um deve receber na devida proporção de seu próprio esforço e capacidade” cabe muito bem na explicação da Gratificação de Desempenho e Produtividade criada pela Medida Provisória 745/94.

Esse foi o modo adotado pelo governo para aumentar a remuneração de determinadas carreiras, baseado na avaliação de desempenho de cada gestor, ou seja, no mérito de cada um, e numa avaliação institucional.

No Brasil, não há uma ideologia meritocrática, e talvez um arremedo de um sistema meritocrático. Não há uma ideologia porque a meritocracia não é o valor fundamental que

<sup>74</sup> Ver BARBOSA, Livia, 1999, p.25.

determina a ação das pessoas, muito pelo contrário. O patrimonialismo ainda impera em muitas áreas. Um exemplo disso é a distribuição dos cargos em comissão. Existem muitos cargos desse tipo que são ocupados por indivíduos que não possuem o conhecimento técnico, mas os ocupam pela relação de lealdade pessoal que desenvolveram com a pessoa que nomeia para tal cargo ou que influencia diretamente nessa nomeação.

Livia Barbosa (1999) faz uma distinção entre as sociedades norte-americana, japonesa e brasileira. No caso norte-americano, existe a ideologia meritocrática, enquanto no japonês existem somente sistemas meritocráticos. Assim, no caso onde impera a ideologia, o mérito “é o valor englobante, o critério fundamental e considerado moralmente correto para toda e qualquer ordenação social...”<sup>75</sup>. Enquanto no segundo caso, o mérito prevalece somente em alguns casos.

No sistema meritocrático à brasileira, os gestores se enquadram como um grupo que mistura posturas individualistas e corporativistas a práticas meritocráticas. Podemos dizer que a carreira é meritocrática por estar baseada em ingresso por concurso, e em regras impessoais e por possuir promoção condicionada à aprovação em curso de aperfeiçoamento. Porém, nem todos os aspectos da carreira podem ser caracterizados como um sistema no qual o mérito prevaleça.

Fazendo uma interpretação mais estrita ao caso da GDP do que nos relata Livia Barbosa (1999) sobre a meritocracia ser consequência lógica da igualdade<sup>76</sup>, podemos concluir que a GDP não é um sistema meritocrático. Se considerarmos, como a autora, esse sistema como aquele que não possua influência de “herança, relações pessoais e consangüíneas, privilégios corporativos, poder econômico e político”<sup>77</sup>, o sistema de gratificação por desempenho e produtividade que o governo utiliza para os gestores não é um sistema desse tipo. Isso ocorre por vários motivos que veremos a seguir. Como exemplo podemos citar um deles: o fato de os gestores que ocupam cargo em comissão, de alto escalão, não serem avaliados por seu trabalho e receberem a gratificação no seu valor total. Ora, a ocupação de cargo em comissão é reconhecidamente determinada pelo critério de relações pessoais.

O artigo 7º da Lei nº 9.625/98 é um bom exemplo da meritocracia à brasileira dos gestores. Este artigo diz que

<sup>75</sup> Idem, p.31.

<sup>76</sup> Idem, pp.32 e 33.

<sup>77</sup> Idem, p.33.

“Art.7º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no art.1º [entre elas a carreira e cargos de gestores], quando investidos em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalente, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus a GDP calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho.”

Em resumo, o artigo 7 separa os gestores em dois mundos: o primeiro, dos ocupantes de cargo em comissão de alto escalão, que não precisam se submeter às regras, nem comprovar capacidade e habilidade no desempenho de suas funções para receber a gratificação<sup>78</sup>. Operacionalmente, esses gestores não entram na curva, ou seja, não competem.

O segundo, dos que não ocupam cargo em comissão, ou ocupam esses cargos no baixo escalão, é constituído por aqueles que precisam comprovar o mérito. Esses são avaliados trimestralmente, e de acordo com suas avaliações recebem sua remuneração.

Podemos dizer que a gratificação não é um sistema meritocrático na sua origem conceitual e não o é também na prática. Quando analisamos o funcionamento da GDP percebemos que existem outras variáveis que influenciam o sistema, deixando com que ele fique cada vez com menos características que enfatizem o mérito. A primeira variável que vamos considerar é a própria avaliação. Como a parcela da GDP na remuneração é significativa, variando de 61,65% a 79,67%, dependendo da classe-padrão em que estiver o gestor e de sua avaliação de desempenho. Conforme ilustram os quadros abaixo, os chefes não se comprometem a avaliar mal seus subordinados, pois uma queda de apenas um ponto pode significar uma redução de até 19,92% .

<sup>78</sup> A questão que se pode colocar é a de que ele comprove sua capacidade e habilidade pela manutenção do cargo em comissão. Então, devemos lembrar que o que determina a ocupação do cargo não é o mérito que também não pode ser considerado como fator essencial para a manutenção no cargo.

DI (classe padrão inicial) <sup>79</sup>				
% referente ao total de pontos da avaliação de desempenho	Vencimento Básico +GAE	GDP	Total	% da GDP
75%	635,99	1.869,20	2.505,19	74,61
100%	635,99	2.492,27	3.128,26	79,67

BV				
% referente ao total de pontos da avaliação de desempenho	Vencimento Básico +GAE	GDP	Total	% da GDP
75%	1.162,95	1.869,20	3.032,15	61,18
100%	1.162,95	2.492,27	3.655,22	61,65

Outra variável que podemos citar é decorrente da anterior. Como a grande maioria dos chefes avalia seus subordinados com cem por cento dos pontos, o governo está utilizando critérios de desempate. Dessa atitude podemos inferir algumas coisas. Primeiro, o próprio governo admite que o sistema não premia aqueles que possuem desempenho melhor simplesmente porque não é bom o suficiente para identificá-los. Segundo, a utilização dos critérios de desempate e da “curva forçada” – ou normal ou de desempate – são a tentativa de aplicação da avaliação de modo impessoal já que os chefes por estarem muito próximos, não conseguem fazê-lo.

Os critérios de desempate adotados pelo governo também não podem ser considerados como de mérito: ocupação de cargo em comissão, antigüidade no cargo, tempo de permanência no órgão. O caso do cargo em comissão já foi citado, e o que determina que não seja variável de mérito é que sua ocupação não se dá necessariamente pela capacidade e habilidade que seu ocupante possa comprovar. A antigüidade no cargo também não determina que um gestor mais jovem possui menor habilidade e capacidade que um mais antigo, porém o mais antigo no desempate sempre é beneficiado. O maior tempo de permanência no órgão beneficia não o gestor

<sup>79</sup> Foram usadas as classes-padrão DI e BV porque são nessas duas que se encontram os gestores. Na classe-padrão DI se encontra a maioria, desde a segunda turma até a quinta. Enquanto, na classe-padrão BV se encontram os gestores da primeira turma. O vencimento básico mais a Gratificação de Atividades Executiva (GAE) representa a parte fixa da remuneração. O valor da GAE é 160% do vencimento básico.

com maior capacidade e conhecimento, mas aquele que 'investiu' na carreira em um só órgão. Ele pode ser pouco articulado, não ter conseguido compor sua rede de influência, ser acomodado, ou, no lado positivo, simplesmente ter optado por se dedicar àquele ministério. Porém, com esse critério não se consegue medir o quanto os conhecimentos dele são maiores do que um gestor que utilizou da mobilidade para aumentar seus conhecimentos e habilidades.

A curva forçada é outro instrumento utilizado pelo governo e que não enfatiza o caráter meritocrático que a GDP deveria possuir. Como a grande maioria dos gestores que são avaliados recebem 100%, são utilizados critérios de desempate, que já foram citados, para colocá-los na curva forçada. Assim,

- 20% ganham até 75%
- 60% ganham de 75,01% até 90%
- 20% ganham de 90% a 100%

Devido aos critérios de desempate, um gestor que recebeu cem por cento de avaliação pode receber somente setenta e cinco por cento da gratificação. Dessa forma, não está havendo relação entre seu desempenho e a retribuição financeira por aquele desempenho.

Ainda na explicação da curva forçada que é aplicada por órgão, se num determinado órgão tiver um, dois ou três gestores, eles só poderão receber setenta e cinco por cento dos pontos relativos à avaliação individual. Qual a valorização do desempenho individual? Se o seu superior o avaliou com cem ou mesmo com noventa por cento, esse gestor não poderá receber a remuneração correspondente porque a legislação o limita.

Em resumo, segundo os fatores apresentados por Livia Barbosa<sup>80</sup>, a administração pública não tem conseguido garantir condições de igualdade para a competição, uma vez que avalia dois grupos separadamente conforme foi expresso acima. A pressuposição de que o talento é aleatoriamente distribuído entre as pessoas foi a forma de avaliação adotada pelo governo, por intermédio da curva normal. Em suma, é o uso da lógica estatística para não avaliar de fato as diferenças de mérito entre as pessoas. No fundo, o suposto da curva normal serve aqui para

---

<sup>80</sup> Idem, pp.33 a 35.

beneficiar o padrão médio de desempenho, acabando por reforçar o comportamento corporativo em detrimento do meritocrático.

Ademais, a administração não privilegia a responsabilidade do indivíduo pelos seus próprios resultados, uma vez que os gestores não são avaliados pelos resultados que geram, mas por variáveis genéricas; e não recompensa os melhores, porque não consegue identificá-los. Com este método, mostra-se como não se tem, no caso dos gestores, respondido nem à agenda burocrática nem à gerencial.

### CAPÍTULO III – A MUDANÇA NO PERFIL DOS GESTORES

Neste capítulo pretendemos mostrar que o perfil que se quer selecionar com os diversos concursos é diferente em cada turma, e não somente entre a primeira turma e as demais por terem sido selecionadas em governos diferentes. Com isso queremos ressaltar o caráter indefinido que a carreira vem adquirindo com o passar do tempo, devido aos governos não estarem conseguindo dar um caráter permanente à carreira. Uma das razões para essa falta de continuidade na seleção de um perfil desejado por parte do governo é a ausência de definição das funções dos gestores. Apesar de constar na lei as atribuições, a prática mostra que elas são tão amplas que permitem que o gestor trabalhe nos diferentes Ministérios nos mais diversos misteres.

Outra razão que podemos mencionar é a de que o governo está considerando os gestores muito mais como pertencentes a uma carreira de governo do que de Estado. Isso pode estar ocorrendo porque ele não tem conseguido construir uma definição para o aparelho do Estado que quer. Como a preocupação do governo é fiscalista, ele não possui um projeto para a área de gestão e acaba por selecionar servidores para cumprirem determinadas funções num momento e funções diferentes num momento seguinte. Ele, governo, não está selecionando gestores para garantir que o Estado possa cumprir com suas funções, mesmo porque essas funções também estão em constante discussão.

Dessa forma, pretendemos discorrer sobre as cinco turmas para que possamos verificar as mudanças e, se houver, os fatores que permaneceram constantes.

## 1. A primeira turma

### 1.a. O concurso

O primeiro processo seletivo de ingresso teve início em abril de 1988, terminando somente em junho desse mesmo ano. Foi conduzido de modo semelhante ao concurso para o Instituto Rio Branco, no que diz respeito à abrangência, sendo efetuado em sete capitais: Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo. O processo seletivo tinha duas fases, as provas de ingresso que estão descritas abaixo e o curso de formação ministrado pela ENAP.

Na primeira fase do concurso, os candidatos deveriam se submeter às seguintes provas:

“Etapa I, prova objetiva com 80 questões de múltipla escolha com 5 alternativas de respostas, de caráter eliminatório, envolvendo as seguintes áreas do conhecimento: História Administrativa e Econômica do Brasil, Noções de Administração, Noções de Economia, Noções de Ciência Política e Noções de Direito”<sup>81</sup>.

A segunda etapa aconteceu em maio de 1988 e foi constituída de

“duas provas discursivas sobre questões nacionais e internacionais tratadas sobre o enfoque administrativo, econômico, político e jurídico, de caráter eliminatório; prova de Línguas Portuguesa e estrangeira (Inglês ou Francês)”<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Ver SOUZA, Eda Souza, 1996, p.191.

<sup>82</sup> Idem.



A terceira etapa ocorreu durante as duas primeiras semanas de junho de 1988. Nela ocorreram entrevistas e análise de currículo, ambas de caráter classificatório, e os exames médico e de sanidade física e mental, de caráter eliminatório.

As entrevistas foram feitas por bancas, num total de três, selecionadas pela ENAP e com a mesma constituição em cada uma delas. Assim, a banca possuía um administrador, um professor, um especialista em Administração Pública e um membro da ENAP<sup>83</sup>.

O concurso tinha a peculiaridade de destinar cinquenta por cento (50%) das vagas para a clientela interna, ou seja, candidatos já servidores públicos ou que trabalhassem em alguma entidade ou empresa pública. As outras sessenta vagas, correspondentes aos cinquenta por cento (50%) restantes, foram destinadas ao público externo, candidatos que não eram servidores públicos. Havia a exigência comum às clientelas de ser brasileiro e estar em dia com as obrigações eleitorais e com o serviço militar (para candidatos do sexo masculino) e exigências específicas para cada uma das clientelas. Enquanto não havia limite de idade para a clientela interna e nem exigência de nível superior, os candidatos da clientela externa deveriam ter no máximo trinta e cinco anos e possuir o terceiro grau completo.

### **1.b. O curso de formação**

O primeiro curso de formação começou em agosto de 1988, e teve a duração de 18 meses. Foi estruturado em três etapas: embasamento, estágio e complementação. A etapa embasamento era dedicada ao aprofundamento teórico. Como a turma era heterogênea, não só no que concerne à experiência profissional (no setor privado ou público), como na formação (segundo grau a doutorado) era necessário que houvesse uma etapa que “nivelasse” a turma. Assim, essa etapa foi dividida em três blocos: Integração, Fundamentos (subdividido em módulos que tratavam de temas como Filosofia – Ética, Administração, Direito, Ciência Política, Economia, Estatística Aplicada e Metodologia Científica), Instrumentos de Gestão, Instrumentos de Pesquisa, Análise

---

<sup>83</sup> Idem.

de Conjuntura, Prática de Políticas Públicas (subdividido em elaboração e execução de um projeto que seguisse as prioridades governamentais na época) e Língua Estrangeira<sup>84</sup>.

A segunda etapa consistia no estágio, com mil horas previstas de duração, objetivava a prática institucional em órgãos da administração pública federal, regional, estadual e municipal. Nesse ínterim, houve mudanças na direção da ENAP e as diretrizes da etapa de estágio foram mudadas. A escola passou a exigir, além da aprovação na etapa de embasamento, a apresentação perante uma banca, de um Plano Inicial de Estágio. Os alunos se rebelaram a princípio, mas acabaram por aceitar as condições da nova Diretoria.

A experiência do estágio não pode ser considerada como bem sucedida. Um dos motivos para isso é a falta de tradição no Brasil dessa prática. A idéia do estágio veio juntamente com a “importação” do modelo francês de escola de aplicação e de carreira. Alguns ministérios receberam os gestores muito bem, outros nem tanto, Ou até mesmo, algumas secretarias dentro de um mesmo ministério receberam bem os estagiários, outras não gostaram da experiência. Um outro motivo foi a própria inexperiência da ENAP em relação a essa prática, o que causou a má alocação dos gestores nos ministérios (tendo em vista a má recepção que alguns tiveram nos órgãos e a não correção dessa situação) e a falta de eficiência no acompanhamento da prática do estágio, o que causou muitas vezes, o abandono do estagiário pelo seu supervisor.

A terceira etapa, chamada de Complementação, previa quinhentas horas de atividades voltadas ao preenchimento de lacunas individuais de formação, a princípio. Essa atitude foi modificada, uma vez que foram detectadas demandas que poderiam ser sanadas de modo coletivo. Essa etapa foi subdividida em duas partes: uma, com uma preocupação de oferecer um curso que cobrisse lacunas teóricas; e, uma outra parte, com pequenos cursos, a escolha dos alunos, dedicada a questões específicas de gestão. Essa etapa foi também o período que os alunos tiveram para escrever seu “Trabalho Final de Curso”<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996, p.199 e SANTOS, Maria Helena de Castro et alii, 1994, pp. 55 e 56.

<sup>85</sup> Ver SOUZA, Eda, 1996, p.195 e SANTOS, Maria Helena de Castro et alii, 1994, pp.59 e 60.

### 1.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado

O resultado foi homologado em 22 de janeiro de 1990<sup>86</sup>. Dos cento e vinte candidatos somente cento e três terminaram o curso, e apenas noventa e um<sup>87</sup> tomaram posse<sup>88</sup>. Segundo entrevistas com gestores, uma das causas foi a instabilidade da carreira durante o curso, mais especificamente, o fato de não haver carreira e da remuneração ser muito baixa.

“... ao término do curso, não havia critérios para a definição dos locais para onde seriam designados os egressos. O resultado foi um enorme alvoroço entre os alunos, cada um tentando resolver sua situação da maneira que lhe fosse possível e mais conveniente”<sup>89</sup>

<sup>86</sup> ENAP. *Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental*, texto de circulação restrita, 1993.

<sup>87</sup> Segundo Graef et alli (1994) este número é de noventa e três e será o número que iremos utilizar.

<sup>88</sup> Conforme SANTOS, Maria Helena de Castro, 1994.

<sup>89</sup> ENAP. *Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental*, texto de circulação restrita, 1993, p.13.

A distribuição dos gestores nos ministérios está expressa no quadro abaixo retirado de Graef et alii (1994).

### Gestores Governamentais – Distribuição por Ministérios em fevereiro de 1990

ÓRGÃO	QUANTIDADE
Secretaria de Planejamento e Coordenação/PR(1) (áreas atualmente na SEPLAN)	17
Ministério do Interior	15
Secretaria de Planejamento e Coordenação/PR(2) (áreas atualmente na SAF)	14
Ministério do Trabalho	13
Ministério da Ciência e Tecnologia	6
Ministério da Cultura	6
Ministério da Fazenda	5
Ministério das Relações Exteriores	5
Ministério da Previdência e Assistência Social	3
Ministério de Minas e Energia	3
Ministério dos Transportes	2
Ministério da Agricultura	1
Ministério da Educação	1
Ministério da Saúde	1
Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo	1

- a) a concentração no Ministério do Interior se deve à facilidade oferecida pelo IBAMA para alocação nas Superintendências Estaduais (14 EPPGG).
- b) no Ministério da Fazenda, a maior concentração foi na Secretaria do Tesouro Nacional (EPPGG).
- c) no Ministério das Relações Exteriores, a alocação se deu na Agência Brasileira de Cooperação.
- d) no Ministério de Ciência e Tecnologia, a maior concentração se deu na então SEI/SCT.
- e) Na SEPLAN/PR (1) a maior concentração se deu na SOF e SEPES. Na SEPLAN/PR (2) a maior concentração se deu na SRH (10 EPPGG).
- f) Dos trinta e um gestores que escolheram a SEPLAN, hoje Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, dezessete executavam atividades nas áreas de planejamento e orçamento e quatorze nas área relacionadas à modernização administrativa e a recursos humanos (atualmente Secretaria de Gestão).

A grande concentração dos gestores no IBAMA se deveu à vontade de resolver individualmente a questão, assim, muitos gestores privilegiaram a volta para seus estados em detrimento da execução de tarefas na capital federal. Os dois motivos principais para essa decisão foram a remuneração, e a limitação das atribuições estavam à área-meio. Portanto, faria desempenhar essas funções em Brasília, como em seu estado de origem. Como não havia mais o interesse efetivo do governo pela carreira<sup>90</sup>, não havia uma estratégia de carreira, as pessoas resolveram seus problemas individualmente. Conforme narra Gilberto Guerzoni,

“Houve um grupo, parece que uns quarenta, conhecido com a famosa turma do IBAMA. A solução que o pessoal encontrou foi ir para o IBAMA [...] Então, você ficou com um grupo grande que conseguiu ir para o IBAMA e o restante ficou espalhado aqui em Brasília, mas não havia nenhuma política de governo com relação à carreira”.

Pode causar estranheza quando mencionamos que a solução encontrada por uma parte dos integrantes foi individual se um grande grupo, de quase cinquenta por cento das pessoas, teve o mesmo destino. Quando falamos que a solução foi individual queremos dizer que, como o governo não desenhou uma estratégia para a carreira – órgãos que poderiam recebê-los, e quantidade de pessoas que ocupariam os lugares – cada um teve que achar um local para ficar. Como o IBAMA possui como característica ser um órgão descentralizado, isso foi considerado um forte atrativo considerado os gestores que queriam voltar para seus estados.

Quanto à aceitação desses profissionais pelos órgãos, podemos dizer que uns receberam bem os gestores e outros nem tanto. Como relata Luiz Alberto Santos,

“Essa inserção, portanto, se deu de maneira semi-planejada. Não foi totalmente planejado porque, embora o planejamento tenha havido no sentido de tentar identificar as demandas, essas demandas não foram propriamente as demandas reais da Administração, mas as demandas que se tornaram visíveis. Demandas daqueles órgãos que tinham conhecimento do ‘produto’ e da capacidade que aquele ‘produto’ teria de agregar alguma coisa. Alguns ministérios receberam gestores, em função dessa demanda, mal. Não receberam tão bem quanto outros

<sup>90</sup> Idem.

(ex.: Ministério do Planejamento na época tinha várias secretarias. Algumas secretarias receberam mal, outras receberam muito bem. A Secretaria do Orçamento recebeu muito mal). Ds que foram mal recebidos, poucos ficaram na Secretaria porque oportunidades de trabalho melhores foram atraindo essas pessoas que o Ministério não fez nenhuma questão de retê-las naquelas secretarias, em outras até fez.”

Um outro problema vivenciado nessa mesma época, início de 1990, foi a confusão do início do governo Collor. Nem todos os gestores tomaram posse coletivamente em janeiro de 1990. Alguns utilizaram o tempo legal para resolver problemas particulares. Quando voltaram a Brasília para tomarem posse não encontraram mais um *locus* que cumprisse com essa tarefa, pois a SEPLAN havia sido extinta e a atribuição específica de supervisionar a carreira de gestor não havia sido delegada a outro órgão. De acordo com a entrevista de Gilberto Guerzoni:

“... eu fiquei usando todos os prazos legais para tomar posse e fui tomar posse no último dia. Isso aconteceu com mais uns seis ou sete colegas, com situações parecidas com a minha [tinham vínculo com a administração pública]. Então, quando nós fomos tomar posse, no governo Collor, não existia mais SEPLAN. Houve um grande problema, a gente passou alguns dias no périplo até arrumar alguém que nos desse posse. Acabamos tomando posse no Ministério da Economia.”

A discussão sobre qual órgão ficaria encarregado de gerenciar a carreira continuou, pois com a extinção da SEPLAN não havia quem desse posse aos gestores – conforme citado acima – mais propriamente, não havia quem gerenciasse a carreira – no sentido operacional de frequência, avaliação de desempenho e promoção e no sentido de diretrizes políticas. Enquanto a SAF era o único órgão que o governo indicava para gerenciar a carreira, os gestores queriam ficar no Ministério do Planejamento, e trabalharam por isso, conforme relata Gilberto Guerzoni:

“Houve uma discussão na turma, na época, se a lotação ficaria na SAF – então sucessora da SEDAP – ou se ficaria no Ministério do Planejamento. Houve

alguma vontade da SAF que a carreira fosse para lá, principalmente por parte do diretor de recursos humanos, na época, mas a turma, por uma questão de tática não quis ficar na SAF, porque ninguém acreditava na SAF. Ainda mais que era dirigida pelo João Santana. Então as pessoas optaram por ir para um ministério forte. Melhor ser uma carreira fraca num ministério forte do que ser uma carreira forte num ministério fraco...”

Porém apesar de serem lotados num ministério forte – Ministério da Economia – os gestores não conseguiram ter vantagens da situação, pois o próprio ministério não estava convicto de que os integrantes da carreira poderiam ser uma mão-de-obra qualificada para a execução de tarefas do ministério.

#### **1.d. O perfil**

Os candidatos seleccionados tinham a seguinte formação, segundo Eda Souza (1996):

<b>Escolaridade</b>	<b>Percentual de alunos</b>
Segundo grau	5
Bacharelado	78
Mestrado	18
Doutorado	20

Dos cento e vinte aprovados, cento e três eram do sexo masculino e, somente dezessete do sexo feminino. Quanto à distribuição por região de origem:

Região de Origem	Percentual de alunos
Sudeste	59,17
Sul	21,67
Nordeste	11,6
Norte	5
Centro-Oeste	2,5

Quanto à habilitação, segundo Aldino Graef et alii (1994),

Formação profissional dos egressos da ENAP	Primeira formação	Segunda formação	Total
Engenharia	31	4	35
Economia	24	3	27
Direito	15	2	17
Administração	10	3	13
História	5	1	6
Arquitetura	4		4
Outros*			19

\* Contabilidade (2), Filosofia (2), Física (2), Informática (2), Medicina (2), Relações Internacionais (2), Ciência Política (1), Estatística (1), Letras (1), Matemática (1), Pedagogia (1), Publicidade e Propaganda (1), Teologia (1).

### 1.e. A estrutura de promoção da carreira

A promoção é um problema grave que a carreira enfrenta. Primeiramente porque se progride de uma classe a outra, mas não há mudança de função e, segundo, porque não há uma correspondência estabelecida entre a estrutura da carreira e a da remuneração dos cargos da administração pública federal.



A estrutura do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental foi definida pela Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989. Através desta lei, o cargo de gestor público foi estruturado em classes. A carreira consistia de cinco classes, iniciando-se na classe I. As promoções tinham como requisito a permanência em uma classe por um determinado período de tempo, a avaliação de desempenho aferida pela chefia imediata e a aprovação em curso regular de aperfeiçoamento, determinados pelo Decreto nº 98.895, de 30 de janeiro de 1990, conforme quadro abaixo.

<b>Classe</b>	<b>Interstício</b>
I	4 anos
II	5 anos
III	5 anos
IV	4 anos

Quanto à remuneração, a Lei nº 8.460/92 determinou que os EPPGG fossem enquadrados numa outra tabela, ou melhor, na tabela de vencimentos do servidor público civil da União. Visando à simplificação da estrutura de vencimentos entre os servidores dos órgãos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional foi feita uma correlação entre as várias tabelas diferenciadas de retribuição que existiam na Administração Pública Federal e a tabela do Plano de Classificação de Cargos. A partir desta equivalência os gestores foram enquadrados na classe D padrão I, segundo quadro 6 do Anexo VII desta Lei mostrado abaixo.

<b>Estrutura de Classe</b>	<b>Estrutura Classe-Padrão</b>	
	<b>Classe</b>	<b>Padrão</b>
I	D	I II III IV V

Posteriormente ao enquadramento dos gestores na tabela de vencimentos constante do Anexo II da Lei nº 8.460/92, a Lei nº 8.622/93 possibilitou que os servidores públicos federais civis do Poder Executivo recebessem um reposicionamento de até três padrões. Portanto, os

gestores passaram do padrão I da classe D para o padrão IV desta mesma classe, conforme a tabela 6 da Lei nº 8.627/93, referente ao enquadramento dos servidores na tabela de vencimento do Anexo II da Lei nº 8.622/93, que segue,

Estrutura de Classe	Estrutura de Classe Padrão	
	Classe	Padrão
- - - I	D	I II III IV V
- - II - - -	C	I II III IV V VI
III - - - IV -	B	I II III IV V VI
- - V	A	I II III

Quando da primeira promoção, em junho de 1994 (com efeitos financeiros retroativos a janeiro de 1993), os gestores passaram a ser enquadrados no nível C padrão III (Portaria nº 372, de 4 de novembro de 1994), pois era esta a classe-padrão do vencimento correspondente à classe II, à qual foram promovidos.

Em decorrência do Parecer nº AGU/WM - 11/94, de 21 de outubro de 1994, que tinha o intuito de dirimir dúvidas geradas pelo artigo 3º da Lei nº 8.627/93, houve um outro reposicionamento, de até três padrões, no qual os gestores passaram a ser posicionados na classe C padrão VI. A razão para tal foi a interpretação de que as tabelas constitutivas dos Anexos II e III da Lei nº 8.627 supracitada eram relativas ao reenquadramento dos servidores de que falava a Lei nº 8.460/92. O reposicionamento de três padrões deveria ser dado, então, sobre o

reenquadramento em questão e não sobre a situação descrita pela Lei nº 8.40/92. O entendimento se baseou em que reenquadramento e reposicionamento eram dois termos diferentes e, portanto, duas ações distintas, e não sinônimas. Portanto, os gestores e outros servidores federais receberam o reenquadramento e reposicionamento.

O artigo 7º da Lei nº 8.627/93 explicita que a promoção e a progressão dos servidores civis da União deveria continuar sendo a que vigorava em 31 de agosto de 1992, até que fosse aprovado novo regulamento. Como, até o presente momento não foi regulamentada a promoção dos gestores, o sistema vigente é o que existia em 31 de agosto de 1992 e descrito no início deste texto. Como a promoção, dos EPPGG da primeira turma, da classe I para a classe II, foi retroativa a 1º de janeiro de 1993, eles deveriam receber a promoção da classe II para a classe III, em 1º de janeiro de 1998, segundo o interstício de cinco anos descrito acima.

Quanto à classe-padrão inicial para servidores ingressantes, na carreira, a Medida Provisória nº 1.548-36, de 2 de outubro de 1997, define que a tabela utilizada para o reenquadramento, incluída na Lei nº 8.627/93, passa a ter sua estrutura aplicada para os demais servidores, porém com modificações. A partir de então, o posicionamento inicial do servidor ingressante na carreira deve ser feito na classe D padrão I. Passou-se a assumir a estrutura citada pela Lei nº 8.627/93, porém o ingresso na classe I deve ser feito na classe D padrão I, e não como na tabela de reenquadramento. Este esclarecimento serviu para dirimir qualquer dúvida que pudesse haver sobre a classe inicial da carreira e o enquadramento de servidores admitidos posteriormente à lei. Como a legislação trata de reenquadramento, pode-se dizer que ela se refere essencialmente aos servidores ativos na época, pois a figura que deve ser utilizada no caso servidores admitidos posteriormente é a do enquadramento (da qual a lei não trata). Quando se faz um reenquadramento, faz-se de servidores e não de tabelas. Portanto, o reposicionamento não atingiu nem atinge servidores admitidos depois de cumprido o que foi determinado pela lei. Assim, a tabela de enquadramento é utilizada somente para efeitos de remuneração, tanto para os servidores ingressantes em 1990, alvo do reenquadramento, como para os ingressantes posteriores, cujo ingresso deve se dar na classe D padrão I. De modo complementar, o sistema de promoção continua a ser o descrito pelo Decreto nº 98.895/90.

Não se poderia utilizar o sistema de progressão do Plano de Classificação de Cargos, pois a própria Lei nº 8.627/93 explicita em seu art.7º que a progressão e a promoção devem continuar a reger-se pelos regulamentos em vigor em 31 de agosto de 1992 até que sejam aprovados novos

instrumentos que regulamentem os sistemas de progressão e de promoção. Como no caso da carreira de EPPGG a regulamentação está em estudo, o sistema de promoção que deve ser aplicado continua sendo aquele que estava em vigor na data citada anteriormente neste parágrafo, pois nada confirma que o sistema de promoção a ser utilizado será o mesmo do PCC.

Em comparação com o sistema de progressão funcional do PCC, os gestores estão sendo prejudicados no tocante à remuneração, uma vez que ficam numa mesma classe-padrão durante quatro ou cinco anos, dependendo da classe em que estão posicionados, enquanto os servidores ocupantes de cargos do PCC recebem progressão funcional a cada ano ou a cada ano e meio. Se o sistema de progressão do PCC tivesse sido aplicado à época, hoje, esses servidores iriam para a classe B padrão V, se as progressões fossem anuais. Porém, a lei é clara quanto ao sistema de promoção a ser aplicado.

Quando da promoção dos gestores da classe II para a III, estes servidores deveriam passar à Classe B Padrão I, segundo a equivalência dada pela tabela 6 da Lei nº 8.627/93. Porém, esta promoção não satisfaria um salto total de quatro padrões como o que se daria se a promoção houvesse sido feita da Classe C Padrão III para a Classe B Padrão I, o que prejudicaria os integrantes da carreira. Assim, a soma de cinco padrões foi aplicada sobre a posição anterior dos EPPGG, ou seja, os gestores passaram da classe C padrão VI à classe B padrão V. Essa decisão foi baseada no tempo do interstício da segunda classe para a terceira que é de cinco anos.

#### **1.f. A evasão**

Até 1994, houve uma redução de cinquenta por cento no número de integrantes da carreira. Isso se deveu, principalmente, pela instabilidade da carreira, tanto no âmbito institucional como no remuneratório.

Podemos dizer que até 1995 a carreira, como instituição, não conseguiu se impor em função dos problemas que enfrentou quanto à regularização como cargo. Com isso queremos fazer menção ao veto presidencial e extinção da carreira. Não devemos, no entanto, desprezar a força dos integrantes que conseguiram reverter as duas situações. Uma carreira que convive com decisões desse tipo por parte do governo, não pode ser considerada estável.

Um outro problema que havia e que causou evasão, inclusive para ingresso em outras carreiras, foi a da remuneração. Conforme cita Graef et alii (1994)

“Em janeiro de 1990, os Gestores faziam jus a uma remuneração da ordem de US\$ 1.672 no início da carreira e de US\$ 2.856 no final; hoje estes patamares estão reduzidos a, respectivamente, US\$ 503 e US\$ 988”<sup>91</sup>

Comparativamente a outras carreiras ou cargos, a remuneração que um gestor recebia quando na classe inicial da carreira era inferior à do “Técnico do Tesouro Nacional, com nível de segundo grau, ou à de um terceiro-sargento das Forças Armadas”<sup>92</sup>.

Resumindo as causas da evasão Graef et alii<sup>93</sup> colocam que “[o] motivo da transferência é inequivocamente, a baixa remuneração e o horizonte nebuloso em relação ao futuro da carreira.”.

Colocando a evasão da primeira turma em números concluímos que dos cento e vinte candidatos apenas cento e três terminaram o curso com aprovação. Desses, somente noventa e três tomaram posse e entraram em exercício. Dessa forma, antes mesmo de assumirem os cargos, dez já haviam desistido de continuar. De 1990, outros 25 gestores também desistiram. Essas saídas estão sistematizadas num quadro apresentado por Graef et alii<sup>94</sup>:

---

<sup>91</sup> Ver GRAEF, Aldino et alii, 1994, p. 106.

<sup>92</sup> Idem, pp.105 e 106.

<sup>93</sup> Idem, p. 107.

<sup>94</sup> Idem, p.106.

**Evasão dos gestores governamentais  
Situação em julho de 1994**

<b>Quantidade</b>	<b>Situação de Destino</b>
11	Assessor Legislativo no Congresso Nacional
7	Auditor Fiscal do Tesouro Nacional
2	Fiscal de Contribuições Previdenciárias
2	Assessor Legislativo na Assembléia Distrital/DF
1	Juiz do Trabalho
1	Procurador Autárquico do INSS
1	Diplomata
1	Assembléia Legislativa Estadual/MG
1	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES
1	Oficial de Chancelaria
1	Tribunal de Contas da União
1	Universidade
5	Outros/desconhecido

## 2. A segunda turma

### 2.a. O concurso

O segundo concurso realizado em 1995 exigia os seguintes requisitos para a investidura no cargo:

- a) “ter nacionalidade brasileira e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos...;
- b) gozar dos direitos políticos;
- d) estar quite com as obrigações eleitorais;
- e) estar quite com as obrigações do Serviço Militar, para os candidatos do sexo masculino;
- f) ter idade mínima de 18 anos;
- g) ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo, comprovada por junta médica;
- h) curso superior concluído”<sup>95</sup>.

Para executar essa primeira etapa foi contratada a Escola Superior de Administração Fazendária – ESAF e as provas foram aplicadas em dez capitais brasileiras<sup>96</sup>.

Todos os candidatos deveriam responder às questões objetivas de Administração Pública<sup>97</sup>, Economia, Língua Inglesa, Língua Portuguesa e Raciocínio Matemático. As duas primeiras provas possuíam peso ‘dois’, enquanto as demais possuíam peso ‘um’. Houve ainda uma prova de redação, na qual o candidato deveria dissertar sobre um tema sugerido no domínio de Administração Pública.

<sup>95</sup> Edital n° 31, de 10 de outubro de 1995.

<sup>96</sup> Belém – PA, Belo Horizonte – MG, Brasília – DF, Curitiba – PR, Fortaleza – CE, Porto Alegre – RS, Recife – PE, Rio de Janeiro – RJ, Salvador – BA e São Paulo – SP.

<sup>97</sup> Na prova de Administração Pública estavam incluídas as disciplinas de Administração, Direito Constitucional e Administrativo e Ciência Política.

Diferentemente do concurso que recrutou candidatos para a primeira turma, esse segundo concurso<sup>98</sup> tinha como objetivo recrutar candidatos com sólidos conhecimentos acadêmicos. Para tanto, foi realizada prova de títulos na qual os candidatos classificados até o tricentésimo lugar na etapa de prova poderiam apresentar seus títulos e os pontos seriam acrescidos à nota final da seguinte forma:

<b>Título</b>	<b>Pontos</b>
Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas e Direito.	20
Doutorado em outras áreas	15
Créditos concluídos para Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas e Direito.	15
Créditos concluídos para Doutorado em outras áreas	10
Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas e Direito.	10
Mestrado em outras áreas	5
Créditos concluídos para Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas e Direito.	5
Créditos concluídos para Mestrado em outras áreas	2

## **2.b. O curso de formação**

O curso de formação para a segunda turma foi bastante diferente do oferecido à primeira. Aliás, os cursos de formação oferecidos pela ENAP após 1995 possuem características diferentes, principalmente porque se optou por um treinamento bastante mais curto (seis meses) e pela suposição de que a seleção feita na primeira fase do concurso privilegiou pessoas com sólidos conhecimentos acadêmicos. Por conseguinte, ele possui os seguintes objetivos:

- “Propiciar marcos de referência multidisciplinar indispensáveis a uma visão globalizante das transformações que vêm se processando no Estado, tanto em âmbito nacional quanto internacional;

<sup>98</sup> Assim como os seguintes.



- Fornecer marcos analíticos, ferramentas e tecnologias de gestão necessários à implementação, gerenciamento e avaliação dos programas governamentais, de acordo com as exigências contemporâneas e com o contexto econômico, político-social e institucional do país;
- Proporcionar oportunidades de conhecimento e aplicação de ferramentas e instrumentos compatíveis com a capacitação para a gerência estratégica das organizações públicas e com as funções de coordenação, regulação, controle e avaliação de resultados atribuídas do governo federal;
- Induzir ao desenvolvimento de uma atitude favorável à promoção das transformações a serem implementadas na administração federal;
- Contribuir para impulsionar o desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações públicas federais voltada para a eficácia centrada no interesse público e na revalorização da função pública;
- Fomentar o desenvolvimento integrado de competências de análise, de habilidades gerenciais de uma atitude ética compatível com o desempenho da função pública”<sup>99</sup>.

Essa segunda ‘versão’ do curso de formação não recebeu consultorias, nem influência do modelo francês ou de outro país na sua concepção, ele foi concebido por uma equipe que estava à frente da experiência, conforme nos relata Regina Pacheco,

“Para o curso dos gestores não houve consultorias para a ENAP. Estou falando da concepção do curso, do currículo e das decisões fundamentais em torno do curso. Esse curso foi todo concebido pelo Ministro Bresser, Evelyn Levi, diretora de Educação Continuada e eu. Nós não tratamos com nenhuma consultoria para por esse curso de pé [...] Tínhamos a informação de que o modelo *ENA* está em crise, vem sendo criticado a muito tempo. Distinguíamos, também, perfeitamente, o Estado francês do Estado do Estado brasileiro [...] Quer dizer, nós temos nossas especificidades, temos que desenhar políticas, carreiras, cursos para nossa especificidade. Para falar bem a verdade, o maior

---

<sup>99</sup> Programa de Formação de 1996

inspirador do curso foi o curso de mestrado da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, do qual na proposta participou o Ministro Bresser. No final dos anos 80, enquanto aqui estava-se montando aquele curso de gestores, houve uma Comissão presidida pelo Professor Bresser Pereira, na GV, que propôs uma reformulação do curso de mestrado em Administração Pública. Eu como era coordenadora do curso, em seguida, implementei a proposta Bresser dessa comissão anterior. A inspiração veio muito daí, no sentido da composição de conteúdo. A micro e macro economias já era tidas como fundamentais para um alto administrador público nessa reformulação do currículo de mestrado de pública da GV de São Paulo. Isso foi inspiração para a montagem do curso dos gestores aqui. Acho que essa era a inspiração mais clara: a gente sabia que o modelo ENA estava em crise; mesmo por outro motivo, a gente sabia que o Estado brasileiro é muito diferente do Estado francês.”

O curso passou a ter como características :

a) a curta duração.

“Pusemos um curso de absoluto período integral e intensivo [...] Com isso, nós chegamos a um curso de novecentas horas [...] Um curso de novecentas horas-aula é um luxo, já é um luxo. Se você pegar as cargas horárias dos mestrados e doutorados, é muito tempo e dá para fazer muita coisa. É o Estado que está pagando – bolsa e o curso integral –, nós achamos que é um bom compromisso [...] entre o objetivo de criar um patamar comum e interdisciplinar entre pessoas bem formadas, mas que têm especializações diversas e o gasto público. O Estado está ‘*bancando*’ não só um curso de altíssimo nível, como bolsa em valor mais alto do que se paga para bolsa de doutorado no país, para pessoas estudarem. Isso é um luxo, não existe isso no país fora desse curso. Então tem que ser um compromisso. Ele não pode ser extensível *ad eternum*. Você tem que manejar essas duas coisas: por um lado, o curso é pesado, concentrado e intensivo; por outro lado, você paga bolsa que é para que essas pessoas se dediquem exclusivamente ao curso. Mas, isso é um custo, então, vamos otimizar isso e vamos fazer muito concentrado”<sup>100</sup>.

- b) a ausência de uma experiência de estágio, que foi transferida para o estágio probatório.

“Naquela época<sup>101</sup> também tinha o estágio. O curso é dito de um ano e meio, mas eu acho que seis meses era o estágio. Nós abolimos o estágio. Achamos que o estágio é o estágio probatório que tem que ser avaliado ‘*pra valer*’ e, nada melhor do que a instituição onde ele está para acompanhar e avaliar esse estágio probatório”<sup>102</sup>.

- c) ênfase na gestão de políticas, diferentemente do curso oferecido para a primeira turma que privilegiava a formulação de políticas, e nas disciplinas de Economia.

“A outra diferença fundamental, mais de conteúdo, era que a visão dos anos 80 era uma visão basicamente de formulação de políticas públicas, ponto.

[...]

A agenda do Estado nos anos 90 é completamente diferente, e toda construção do curso foi feita em sintonia com a reforma do Estado – o diagnóstico e as propostas da reforma do Estado.

[...]

Então o que acontece a partir de 95, em sintonia com a agenda da Administração Pública do país, é que a gestão ganha relevância. É importante, sim, prever como essa política vai ser implementada, como ela vai ser monitorada, como ela vai ser avaliada, como os custos serão gerenciados. Tudo isso não fazia parte do primeiro curso. Entra esse conteúdo de gestão e, inclusive, em algumas turmas, a gente avançou mais na gestão governamental propriamente dita. O conceito de gestão empreendedora ou de administração gerencial, a gestão das organizações públicas e, não das políticas públicas, ou das áreas meio, quer dizer, entramos com a gestão organizacional. Essa é um outra diferença”<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> Regina Pacheco em entrevista.

<sup>101</sup> Primeiro curso de formação.

<sup>102</sup> Regina Pacheco em entrevista.

<sup>103</sup> *Idem*.

O curso foi, então, dividido em duas etapas. A, Curso de Formação, e a segunda, Ciclo de Atividades Aplicadas. A primeira etapa do curso foi organizada da seguinte forma, segundo o Programa do Curso de Formação de 1996:

Atividades introdutórias, que tinham o objetivo de integrar o grupo.

- Bloco 1 – Economia do Setor Público, dividido em cinco módulos: Microeconomia do Setor Público, Macroeconomia do Brasil Atual, Economia Brasileira, Finanças Públicas e o Orçamento e Mercado de Trabalho no Setor Público.
- Bloco 2 – Política e Governabilidade, composto por três módulos: Governabilidade no Brasil, Burocracia, Políticas Sociais no Brasil, Parcerias Internacionais e Políticas Governamentais.
- Bloco 3 – Administração Pública e Governança, com os seguintes módulos: Formas Históricas da Administração Pública, Administração Pública no Brasil, Reformas do Estado: a experiência internacional, Administração Pública Gerencial, Organizações Públicas em Contexto de Mudança, Reforma do Estado e Direito Administrativo, e Plano Diretor da Reforma do Estado.

Os alunos deveriam compor suas notas de forma que a média final no bloco não fosse inferior a sessenta por cento dos pontos totais do bloco, independentemente da nota por módulo.

Nessa primeira fase de curso, havia, ainda, outras duas etapas. O ciclo de conferências que possuía o objetivo de complementar os conteúdos que foram desenvolvidos nos blocos e a fase de atividades complementares, que visava promover um nivelamento entre os alunos.

A outra etapa do processo de formação foi o Ciclo de Atividades Aplicadas que procurava “fornecer ferramentas e tecnologias de gestão necessárias ao planejamento, implementação e controle de programas governamentais, bem como desenvolver habilidades de gerenciamento”<sup>104</sup>. Essa etapa possuía vários módulos<sup>105</sup> e, operacionalmente, ocorreu quando os candidatos já eram

---

<sup>104</sup> Programa de Formação 1996

<sup>105</sup> Os módulos do Ciclo de Atividades Aplicadas eram: Instrumentos de Regulação, Gestão Interinstitucional e Negociação, Comunicação no Setor Público, Contratos de Gestão, Planejamento Estratégico Situacional, Gestão

servidores públicos, pois já haviam tomado posse. Apesar desses gestores já estarem nomeados, as notas dessa etapa foram consideradas para a classificação final.

### **2.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado**

O alunos escolheram seus ministérios de acordo com sua classificação no concurso.

A maior queixa dos gestores quanto ao processo de escolha das vagas encontra-se na publicidade delas. O que aconteceu foi que o Ministério supervisor da carreira, na época o MARE, fez a negociação da distribuição das vagas com os demais ministérios nos últimos dias, o que gerou muita ansiedade entre os candidatos pois, só chegou ao conhecimento deles os ministérios e os respectivos números das vagas muito pouco tempo antes da escolha.

Os gestores foram assim distribuídos entre os Ministérios

#### **Quadro de distribuição de vagas entre os ministérios**

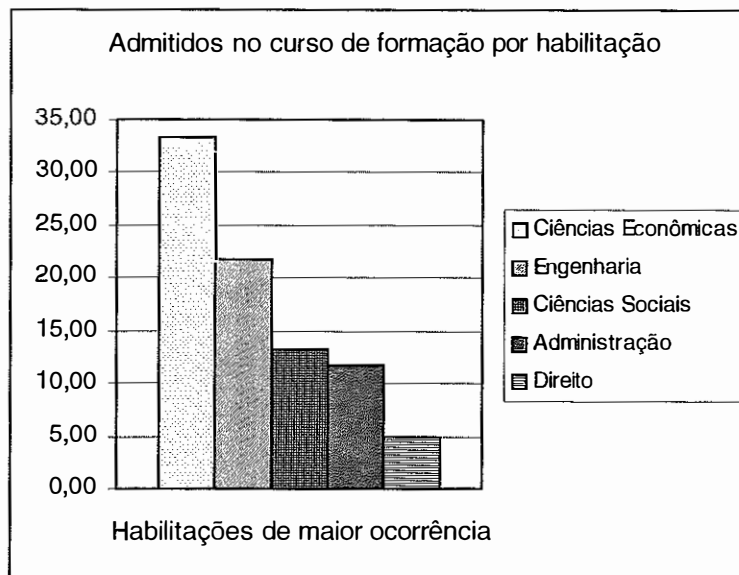
<b>Ministério</b>	<b>Quantitativo</b>
Ministério da Saúde	10
Ministério do Planejamento e Orçamento	9
Ministério do Trabalho	9
Ministério da Cultura	6
Ministério da Educação	5
Ministério da Previdência e Assistência Social	2
Ministério da Fazenda	1

Obs.: Como podemos ver, o total de servidores distribuídos é bastante inferior ao número de formados no curso. Supomos que a razão para essa diferença é que como Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado era o órgão supervisor da carreira, os gestores que optaram por permanecer neste órgão não foram arrolados na Portaria de distribuição. Portanto, não constam do quadro acima que foi baseado na Portaria nº 3.416, de 28 de novembro de 1996.

## 2.d. O perfil

Em decorrência da ênfase econômica dada na primeira fase do concurso, a turma era composta, grande parte, por economistas, conforme mostra o quadro abaixo:

Graduação		
Curso	Quantitativo	Percentual
Ciências Econômicas	20	33,33
Engenharia	13	21,67
Ciências Sociais	8	13,33
Administração	7	11,67
Direito	3	5,00
Relações Internacionais	2	3,33
História	2	3,33
Arquitetura	1	1,67
Comunicações	1	1,67
Comunicação Social	1	1,67
Física	1	1,67
Processamento de Dados	1	1,67
Total	60	100,00



Diferentemente do que queria a ANESP, a priorização de detentores de mestrado ou doutorado frente a uma segunda graduação é visível. Enquanto somente 6,67% da turma possuía um segundo curso de graduação completo, 41,67% possuíam mestrado completo, 6,67% ainda deveriam concluir o curso de mestrado, 8,33% possuíam o título de doutor e 6,67% eram doutorandos. Os quadros abaixo ilustram esses números, com a distribuição por curso de formação do aluno.

<b>Segunda Graduação</b>	
Curso	Quantitativo
Ciências Econômicas	2
Ciências Sociais	1
Psicologia	1
Total	4
Percentual do total de candidatos	6,67

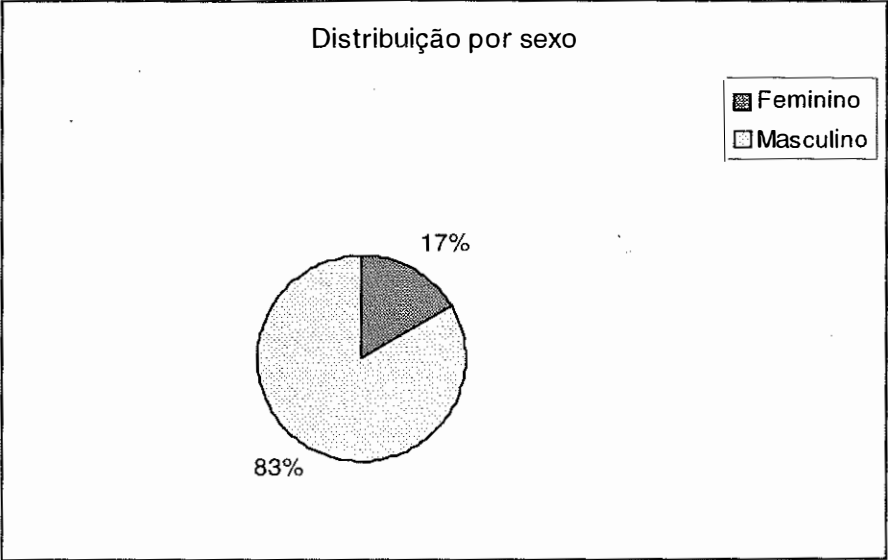
<b>Mestrado Concluído</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	9
Ciência Política	5
Economia	4
Engenharia	3
Sociologia	1
Direito	1
Saúde Pública	1
Planejamento e Políticas Públicas	1
Total	25
Percentual do total de candidatos	41,67

<b>Mestrado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	3
Ciência Política	1
Total	4
Percentual do total de candidatos	6,67

<b>Doutorado Concluído</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	1
Economia	1
Lógica e Filosofia da Ciência	1
Saúde Pública	1
Sociologia	1
Total	5
Percentual do total de candidatos	8,33

<b>Doutorado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Ciência Política	2
Economia	1
Engenharia	1
Total	4
Percentual do total de candidatos	6,67





<b>Idade Média</b>	<b>33,27</b>
--------------------	--------------

### 3. A terceira turma

#### 3.a. O concurso

Em 1996, houve o terceiro concurso de ingresso à carreira, nos mesmos moldes. Algumas mudanças foram feitas, porém poucas. A primeira ocorreu na primeira fase do concurso: poder-se-ia fazer opção entre a área de gestão econômica, a de gestão pública e a de políticas sociais. Os candidatos deveriam optar por uma dessas três áreas, sobre a qual recairia um peso maior. As demais provas foram mantidas.

A existência de diferentes áreas criou a expectativa em muitos candidatos que iriam trabalhar em ministérios relacionadas com a área para a qual fizeram a opção de provas. Assim, os que escolheram a área de economia como prova forte, tinham o desejo de ocuparem vagas nos Ministérios da Fazenda ou do Planejamento, enquanto os que escolheram a área social gostariam de atuar nessa área. Essa era a expectativa da maioria, claro que alguns que prestaram para um determinada área queriam ocupar vagas em outros ministério que não o relacionado a sua área de escolha.

Uma outra situação que se apresentou foi a reivindicação dos candidatos com opção por políticas sociais para que a classificação fosse separada por área. Isso ocorreu porque as notas dessas pessoas foram bastante baixas e, portanto, se colocadas numa lista de classificação única, não manteriam sua classificação inicial, e conseqüentemente, seriam prejudicadas na escolha das vagas para os ministérios. Porém, essa reivindicação não foi aceita uma vez que o objetivo do governo com a decisão de recrutar para mais uma área era a de dar oportunidade para os candidatos que não tinham seus conhecimentos centrados em economia e administração pública.

“A idéia da prova forte foi dar uma chance para pessoas com outras formações de passarem no concurso, na primeira parte que é a parte da prova. Depois, todos têm, absolutamente, o mesmo curso, todos têm que fazer as mesmas provas e têm que ter os mesmos rendimentos para concluir [...] Não é para recrutar essas pessoas, mas para dar

chance para elas concorrerem. Nós não estamos recrutando pessoas com esse perfil, mas nós estamos dando chance para que passem na primeira peneirada.”

Na prova de títulos foram incluído o curso de Políticas Públicas conforme quadro abaixo:

<b>Título</b>	<b>Pontos</b>
Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas e Direito.	20
Doutorado em outras áreas	15
Créditos concluídos para Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas e Direito.	15
Créditos concluídos para Doutorado em outras áreas	10
Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas e Direito.	10
Mestrado em outras áreas	5
Créditos concluídos para Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas e Direito.	5
Créditos concluídos para Mestrado em outras áreas	2

### **3.b. O curso de formação**

Com os mesmos objetivos, citados no curso de formação da segunda turma, o da terceira turma sofreu algumas modificações.

Foram introduzidas atividades de nivelamento logo no início do curso para “reduzir o grau de heterogeneidade na formação acadêmica dos participantes”<sup>106</sup>. Essa foi uma medida adotada em decorrência da experiência anterior na qual foi detectada uma grande diferença na

<sup>106</sup> Programa do curso de 1997.

formação dos selecionados para o curso de formação. As atividades de nivelamento compreendiam cursos de ciência política e de economia.

O Bloco 'Economia do Setor Público' foi concentrado em três módulos: Microeconomia do Setor Público, Macroeconomia do Brasil Atual e Finanças Públicas e o Orçamento. Sendo subtraídos os cursos de Economia Brasileira e de Mercado de Trabalho no Setor Público.

O segundo bloco, 'Estado e Políticas Públicas', foi aumentado, contando com cinco módulos, sejam eles: Governabilidade no Brasil e Políticas Sociais no Brasil, que permaneceram; e, Formulação e Avaliação de Políticas Públicas, Estudo de Atores e Análise Estratégica e Gestão de Políticas Públicas, que foram introduzidos. Foram retirados os módulos Burocracia e, Parcerias Internacionais e Políticas Governamentais.

No Bloco 'Administração Pública' foi excluído o módulo Administração Pública Gerencial, sendo esta a única mudança.

O Ciclo de Conferências e as Atividades Complementares permaneceram. Porém, essas últimas sofreram mudança de perfil. Assim, não se tratava mais de nivelamento, pois esse já havia sido oferecido no início do curso, e se propunha a concentrar alguns módulos do antigo Ciclo de Atividades Aplicadas que, nessa versão do curso de formação deixou de existir. Assim, as atividades complementares eram compostas pelos módulos: Comunicação Administrativa, Gestão Interinstitucional e Negociação, Gestão Orçamentária e Financeira, Projetos na Área Pública e Outros Sistemas na Área Federal, além de visitas institucionais aos diferentes ministérios.

Diferentemente do que ocorreu na turma anterior, os alunos teriam que fazer um trabalho final individual contando nota para sua classificação final.

### 3.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado

Da mesma forma que a segunda turma, a escolha dos ministérios foi causa de ansiedade entre os candidatos devido às vagas não terem sido informadas com antecedência. Para essa turma, as vagas foram veiculadas no dia anterior e foram feitas simulações pelos próprios alunos para que o momento da escolha não fosse tumultuado.

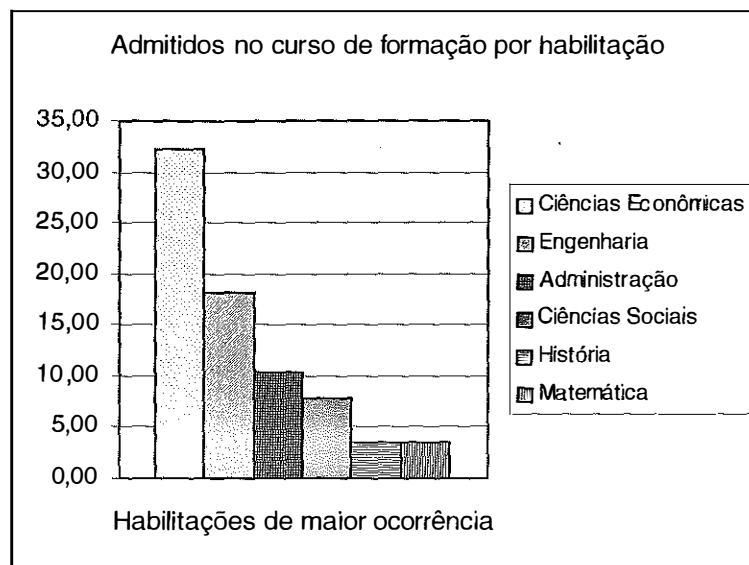
#### Quadro de distribuição de vagas entre os ministérios

Ministério	Quantitativo
Ministério da Fazenda	15
Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado	13
Ministério da Educação	10
Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo	10
Ministério da Justiça	10
Ministério do Planejamento e Orçamento	8
Ministério da Saúde	7
Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal	6
Ministério do Trabalho	6
Ministério da Agricultura e do Abastecimento	4
Ministério da Previdência e Assistência Social	4
Ministério da Cultura	2
Programa Comunidade Solidária (Presidência da República)	1

### 3.d. O Perfil

Ainda era muito forte a concentração de economistas na turma, conforme mostra o quadro abaixo, sendo praticamente igual o percentual dos candidatos da terceira turma (32,17%) e o da segunda turma (33,33%) formados em Economia.

Graduação		
Curso	Quantitativo	Percentual
Ciências Econômicas	37	32,17
Engenharia	21	18,26
Administração	12	10,43
Ciências Sociais	9	7,83
História	4	3,48
Matemática	4	3,48
Agronomia	3	2,61
Arquitetura	2	1,74
Relações Internacionais	2	1,74
Ciências Contábeis	2	1,74
Ciências Biológicas	2	1,74
Geologia	2	1,74
Ciência da Computação	2	1,74
Letras	2	1,74
Outros	10	8,70
Sem informação	1	0,87
Total	115	100,00
Outros: Administração de Sistemas, Biblioteconomia, Ciências Políticas, Comunicação, Comunicações, Direito, Jornalismo, CPOR, Geografia, Medicina		



Na terceira turma, o percentual de gestores com segunda graduação aumentou, porém não consideravelmente. Enquanto na segunda turma foi de 6,67%, nessa turma passou a ser de 8,70. No entanto o percentual de mestres diminuiu bastante. Enquanto na segunda turma o percentual de mestres ultrapassava os 40%, na terceira turma esse número caiu para 22,61%. Em contrapartida, o número de mestrandos era superior (17,39% na terceira turma contra 6,67% na segunda). Isso pode ser explicado pela idade média da terceira turma ser inferior em quase três anos à da segunda turma. Tanto o percentual de doutores (2,61%) como o de doutorandos (2,61%) foram inferiores aos percentuais correspondentes da segunda turma, 8,33% e 6,67, respectivamente.

<b>Segunda Graduação</b>	
Curso	Quantitativo
Engenharia	2
Administração	1
Ciências Políticas	1
Ciências Sociais	1
Comunicações	1
Direito	1
Letras	1
Música	1
Pedagogia	1
Total	10
Percentual do total de candidatos	8,70

<b>Mestrado Concluído</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	6
Economia	6
Engenharia	3
Ciência Política	2
Ciências Biológicas	2
Agronomia	1
Ciência da Informação	1
Ciências Sociais	1
Geociências	1
Matemática	1
Sensoriamento Remoto	1
Sistemas e Computação	1
Total	26
Percentual do total de candidatos	22,61

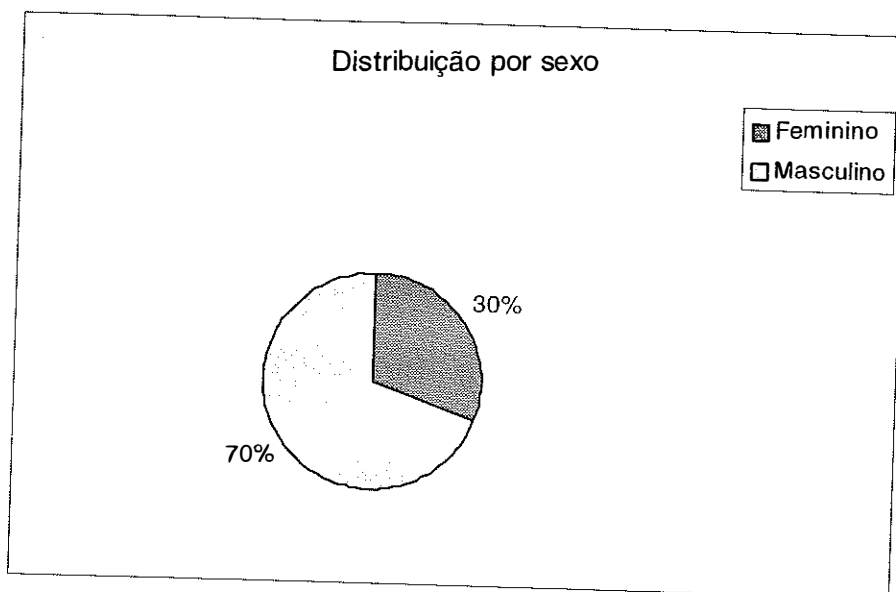


<b>Mestrado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	8
Economia	6
Ciência Política	2
Sociologia	2
História	1
Políticas Científica e Tecnológica	1
Total	20
Percentual do total de candidatos	17,39

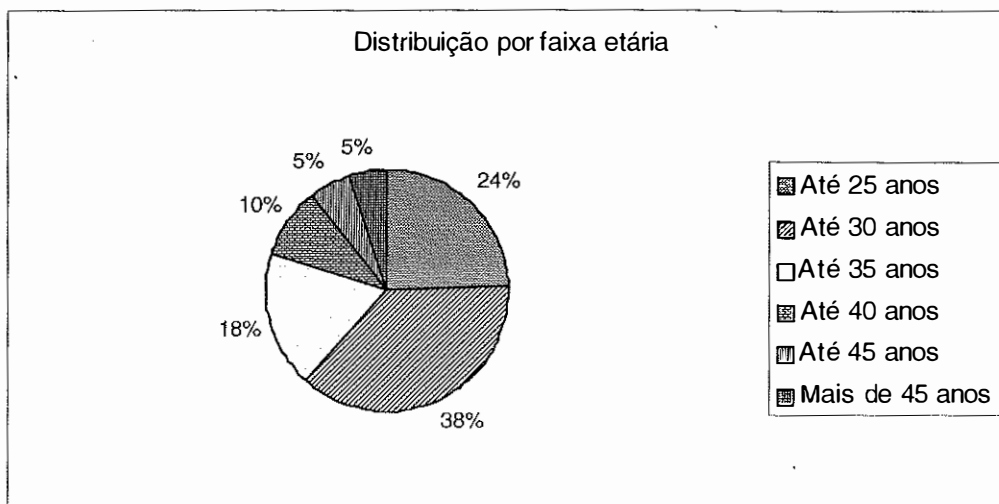
<b>Doutorado Concluído</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	1
Economia	1
Engenharia	1
Total	3
Percentual do total de candidatos	2,61

<b>Doutorado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Administração	1
Ciência Política	1
Engenharia	1
Total	3
Percentual do total de candidatos	2,61

Quanto à participação feminina, podemos dizer que praticamente dobrou, como nos mostra o gráfico abaixo.



A idade dos participantes do curso diminui, segundo distribuição abaixo; e a idade média ficou em 30,62 anos.



Idade Média	30,62
-------------	-------

## 4. A quarta turma

### 4.a. O concurso

O processo foi iniciado em 6 de outubro de 1997 com a publicação do Edital MARE nº 3. Nele estavam estabelecidas que as vagas seriam em número de cento e vinte (120) e as fases da primeira etapa do concurso seriam efetuadas pela Fundação Carlos Chagas<sup>107</sup>.

Na primeira etapa os candidatos deveriam se submeter a:

- Prova objetiva de conhecimentos específicos – de caráter eliminatório e classificatório;

Essa prova específica é que permitia que o candidato escolhesse a opção em que se sentisse mais apto, sendo as opções: educação, administração pública ou economia. Nessa prova o peso era dois. O candidato que escolhesse economia responderia somente a questões de Economia, enquanto o candidato que escolhesse educação responderia a questões de Educação no Brasil, Ciência Política e Direito Constitucional e Administrativo, e o candidato que optasse por Administração Pública responderia a questões de Administração, Ciência Política, Direito Constitucional e Administrativo e Economia do Setor Público.

- Prova objetiva de conhecimentos gerais – de caráter eliminatório e classificatório;

A prova de conhecimentos gerais é respondida igualmente por todos os candidatos, independentemente de sua opção. Dessa prova constam as disciplinas Língua Portuguesa, Língua Inglesa, Raciocínio Lógico-quantitativo, Fundamentos de Economia e Fundamentos de Administração Pública.

<sup>107</sup> A permanência dessa instituição se deve ao ganho que se tem com a manutenção de uma empresa que já aprimorou sua técnica de seleção de acordo com as variáveis impostas pelo MARE. Se a empresa mudasse, o ministério teria que repassar todas as informações e todas as exigências novamente. Como a Fundação Carlos Chagas prestava um serviço considerado satisfatório, ela continua sendo a empresa escolhida para realizar os concursos.

- Prova de redação – de caráter eliminatório e classificatório;

A prova de redação deveria ser respondida por todos e, no quarto concurso para a carreira, ela deixou de ser uma composição sobre um tema e passou a ser um resumo sobre um texto fornecido.

- Prova de títulos – de caráter classificatório.

A prova de títulos obedece o mesmo padrão das anteriores.

### Prova de títulos

Título	Pontos
Diploma de Doutor em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social e Saúde Pública.	20
Diploma de Doutor em outras áreas	15
Créditos concluídos para Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social e Saúde Pública.	15
Créditos concluídos para Doutorado em outras áreas	10
Diploma de Mestre em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social e Saúde Pública.	10
Diploma de Mestre em outras áreas	5
Créditos concluídos para Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social e Saúde Pública.	5
Créditos concluídos para Mestrado em outras áreas	2

Obs.: Apesar da opção na prova ser pelas áreas de educação, administração pública ou economia, os candidatos que possuísem títulos em áreas como serviço social e saúde pública conseguiriam até vinte pontos na prova de títulos.

#### **4.b. O curso de formação**

O curso de formação para a quarta turma de gestores teve sua estrutura modificada devido ao ano eleitoral. Assim, o curso precisava ser mais curto para que os gestores fossem nomeados em época que respeitasse a proibição de nomeação nos noventa dias que precedem a eleição. Devido a essa razão, o curso foi dividido em duas fases. A primeira fase bastante semelhante ao terceiro curso de formação, no que se refere aos Blocos, e somaria quatrocentas e oito horas.

O Bloco 'Economia do Setor Público' permaneceu idêntico ao mesmo bloco oferecido para a terceira turma. Já o Bloco 'Estado e Políticas Públicas' foi alterado, sendo reduzido a três módulos (Governabilidade no Brasil, Formulação e Avaliação de Políticas Públicas e Políticas Sociais no Brasil). No Bloco 'Administração Pública' foi feita uma mistura dos dois cursos anteriores (os de 1996 e 1997) e a inclusão de um módulo novo. Permaneceu Direito Administrativo, Administração Pública no Brasil e Reforma do Estado: Brasil em Contexto Comparado oferecidos tanto à segunda turma como à terceira turma; e o módulo Burocracia, oferecido somente à segunda turma; e um módulo novo chamado 'Teoria das Organizações'.

Após essa primeira fase do curso, os alunos foram nomeados, porém não escolheram seus ministérios nesse momento. Eles continuaram em treinamento na ENAP por mais três meses com um ciclo de atividades menos teóricas, com trabalhos e seminários.

#### **4.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado**

Da mesma forma que o segundo curso, o quarto curso de formação foi dividido em duas fases, inclusive com a nomeação ocorrendo entre uma fase e outra e, de forma bastante semelhante, os alunos escolheram suas vagas nos ministérios somente no final da segunda fase. Essa escolha não foi diferente daquela vivenciada pelas outras duas turmas anteriores (1996 e

1997), com o problema da falta de divulgação das vagas<sup>108</sup> com antecedência criando ansiedade nos candidatos.

#### Quadro de distribuição de vagas entre os ministérios

Ministério	Quantitativo
Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado	17
Ministério da Educação	17
Ministério da Justiça (sendo três para o CADE)	11
Ministério da Saúde	11
Ministério da Fazenda	10
Ministério do Trabalho	8
Ministério da Agricultura e do Abastecimento	7
Ministério da Cultura	6
Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo	6
Ministério da Previdência e Assistência Social	5
Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal	5

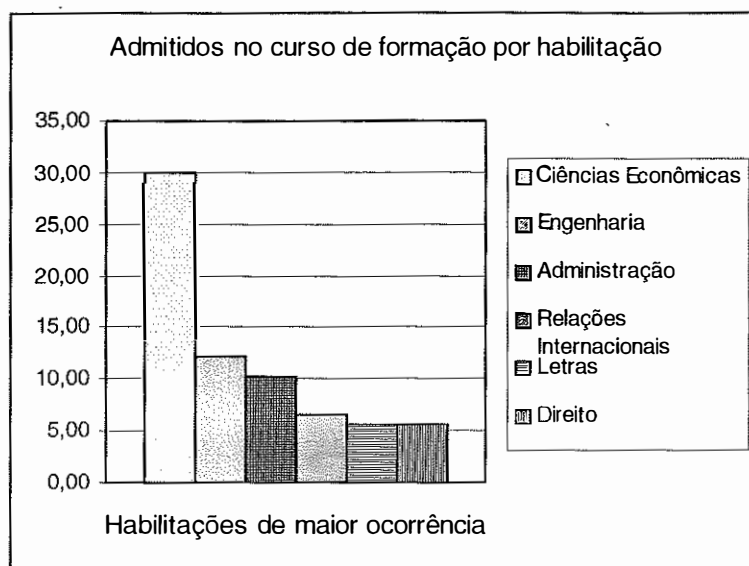
#### 4.d. O perfil

Podemos verificar pelo quadro abaixo que a prevalência de economistas frente a outras formações continua. Porém, devermos salientar que a gama de habilitações aumentou consideravelmente, conforme mostra o quadro abaixo, aumentando, assim, a heterogeneidade da turma. A segunda graduação continua não sendo o ponto forte dos recrutados, prevalecendo a formação em pós-graduação, o que vem de encontro às expectativas do governo no recrutamento e seleção desses profissionais.

<sup>108</sup> As vagas não são divulgadas antes porque são negociadas com os ministérios no final do curso, que é quando se fica sabendo quantos candidatos terminaram o curso. A relação que existe entre o número de candidatos e o número de vagas é uma obrigatoriedade de serem os mesmos.

Graduação		
Curso	Quantitativo	Percentual
Ciências Econômicas	32	29,91
Engenharia	13	12,15
Administração	11	10,28
Relações Internacionais	7	6,54
Letras	6	5,61
Direito	6	5,61
Agronomia	3	2,80
Ciência da Computação	2	1,87
Ciências Políticas	2	1,87
Ciências Sociais	2	1,87
Ciências Biológicas	2	1,87
História	2	1,87
Medicina	2	1,87
Pedagogia	2	1,87
Processamento de dados	2	1,87
Psicologia	2	1,87
Publicidade	2	1,87
Outros	9	8,41
Total	107	100,00
Outros: Administração Postal, Arquitetura, Ciências Contábeis, Engenharia Florestal, Filosofia, Geologia, Informática, Matemática, Odontologia		





<b>Segunda Graduação</b>	
Curso	Quantitativo
Economia	2
Ciências Sociais	1
<b>Total</b>	<b>3</b>
Percentual do total de candidatos	2,80

Se somarmos o número de mestres ao número de mestrandos, temos que mais de 40% da turma possui a formação esperada pelo governo. Conforme cita Regina Pacheco, “o que a gente viu nas segunda, terceira e quarta turmas é que cinquenta por cento dos aprovados têm uma pós-graduação *stricto sensu*, ou concluída ou com os créditos concluídos, mas que já mostra uma formação mais alta do que a primeira turma de 88/89”. O percentual não chega a cinquenta por cento em nenhuma das turmas, mas se situa entre quarenta e algo muito próximo dos cinquenta por cento. Assim,

<b>Turma</b>	<b>Percentual com pós-graduação <i>stricto sensu</i><sup>109</sup></b>
Segunda	48,33
Terceira	40,00
Quarta	43,93
Quinta	48,09

<b>Mestrado Concluído</b>	
<b>Curso</b>	<b>Quantitativo</b>
Economia	10
Ciência Política	3
Engenharia	2
Administração	2
Bioquímica e Imunologia	1
Educação	1
Geofísica	1
História	1
Psicologia	1
Saúde Pública	1
Sociologia	1
<b>Total</b>	<b>24</b>
Percentual do total de candidatos	22,43

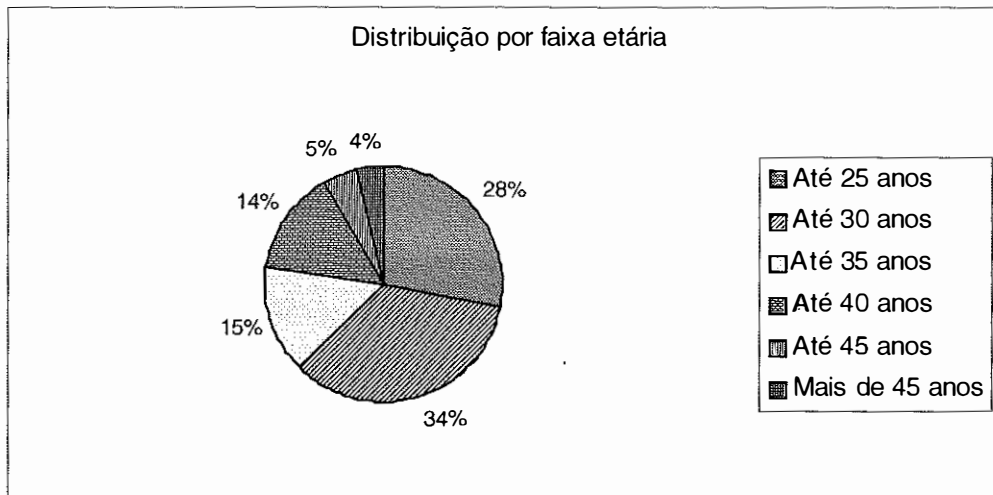
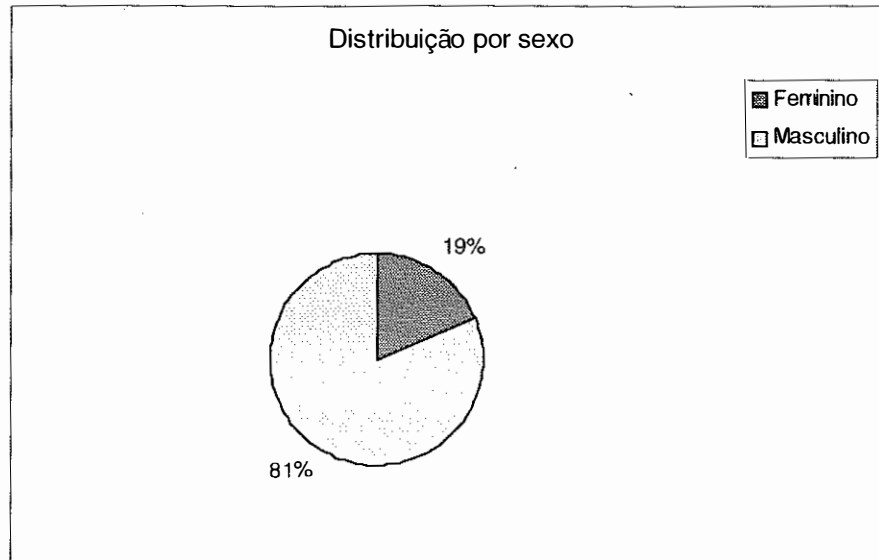
<b>Mestrado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Economia	10
Administração	5
Ciência Política	2
Ciências da Computação	1
Direito	1
Engenharia	1
História	1
Relações Internacionais	1
Transportes Urbanos	1
Total	23
Percentual do total de candidatos	21,50

<b>Doutorado Concluído = 0</b>	
Curso	Quantitativo
Total	0
Percentual do total de candidatos	0,00

<b>Doutorado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Economia	1
Engenharia	1
Políticas Científica e Tecnológica	1
Psicologia	1
Sociologia	1
Total	5
Percentual do total de candidatos	4,67

<sup>109</sup> Consideramos o somatório de mestres e mestrados somente pois, todos os casos em que o aluno possui doutorado, ele cursou o mestrado anteriormente, conforme informação da ENAP. Se acrescentássemos o número de doutores e doutorando estaríamos recaindo em dupla contagem.

A distribuição dos candidatos por sexo e faixa etária está informada nos quadros abaixo.



Idade Média	30,33
-------------	-------

## **5. A quinta turma**

### **5.a. O concurso**

O processo seletivo teve início com a publicação do Edital MARE nº 11, de 16 de outubro de 1998. Ele dispõe sobre o número de vagas, sobre os requisitos para investidura e sobre as provas entre outras coisas. O número de vagas para o quinto concurso foi o maior até o momento, sendo de cento e quarenta vagas.

Quanto às provas, elas continuam com a mesma estrutura dos concursos anteriores, ou seja:

- Prova objetiva de conhecimentos específicos – de caráter eliminatório e classificatório;

Nessa prova foi adicionada a opção Saúde, ao lado das outras três já existentes (Economia, Administração Pública e Educação).

As opções Economia, Administração Pública e Educação continuam com a mesma estrutura de provas que já foi citada na descrição do quarto concurso para a carreira. Já os candidatos que optarem pela área da Saúde devem responder às provas de Saúde no Brasil, Ciência Política e Direito Constitucional e Administrativo.

As provas de conhecimentos gerais e redação continuam com as mesmas características que tinham nos concursos anteriores.

- Prova de títulos – de caráter classificatório.

A prova de títulos obedece o mesmo padrão das anteriores, considerando alguns outros cursos.

## Prova de títulos

Título	Pontos
Diploma de Doutor em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social e Saúde Pública, Saúde Coletiva, Saúde Comunitária, Medicina Preventiva, Saúde e Ambiente, Epidemiologia, Saúde da Mulher e Saúde da Criança.	20
Diploma de Doutor em outras áreas	15
Créditos concluídos para Doutorado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Saúde Comunitária, Medicina Preventiva, Saúde e Ambiente, Epidemiologia, Saúde da Mulher e Saúde da Criança.	15
Créditos concluídos para Doutorado em outras áreas	10
Diploma de Mestre em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Saúde Comunitária, Medicina Preventiva, Saúde e Ambiente, Epidemiologia, Saúde da Mulher e Saúde da Criança.	10
Diploma de Mestre em outras áreas	5
Créditos concluídos para Mestrado em Economia, Administração, Ciências Políticas, Políticas Públicas, Direito, Sociologia, Educação, Serviço Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Saúde Comunitária, Medicina Preventiva, Saúde e Ambiente, Epidemiologia, Saúde da Mulher e Saúde da Criança..	5
Créditos concluídos para Mestrado em outras áreas	2

### 5.b. O curso de formação

Para o quinto curso de formação foi incluída uma novidade: não haveria mais composição de notas por bloco, mas cada disciplina seria eliminatória. Essa prática foi apelidada pelos candidatos de ‘morte súbita’ e provocou insatisfação e movimentação entre candidatos, ANESP e ENAP, resultando na modificação dessa prática. A nota continuou sendo por disciplina, mas o candidato poderia ter notas inferiores a sessenta por cento dos pontos em três disciplinas, sendo

dada a ele uma segunda chance para recuperar-se. Dentro dessa nova prática, um candidato foi eliminado no curso de formação, diferentemente do que vinha ocorrendo nos cursos anteriores (segundo ao quarto), nos quais não houve reprovações. Essa medida foi tomada pela direção da ENAP porque, segundo Regina Pacheco, “ o Estado precisa escolher seus colaboradores. O Estado precisa dizer ‘este tem o perfil que eu quero’, ‘este não tem o perfil que eu quero’, e tirar. O curso é uma oportunidade para isso. O concurso, a parte das provas, faz uma primeira triagem. Depois, nós temos mais seis meses para completar essa triagem. A gente tem tido dificuldade em exercer esse papel.”

Um dos instrumentos que estavam sendo utilizados para colocar em prática essa medida foi a sensibilização dos professores para que houvesse reprovação, conforme foi descrito por Regina Pacheco, em entrevista,

“O curso é dado por professores colaboradores. Nós buscamos os melhores professores do país inteiro, independente de qual a instituição de origem, para dar o curso. Eu entendo, assim. É muito difícil para um professor que fica pouco tempo em contato com uma turma grande – inclusive nós temos o problema das turmas enormes – que ele consiga distinguir e, segundo, assumir a responsabilidade de dizer que essa pessoa não merece um emprego público para o resto da vida. Essa é a nossa luta, essa é a maior dificuldade, convencer os professores a serem duros na avaliação. A cada ano a gente vai tentando chegar mais perto disso. Até porque temos formado um grupo bastante contínuo de professores que vem dando o curso. E temos tentado convencê-los de que essa é uma necessidade.”

As disciplinas para o curso oferecido em 1999 são uma mistura de disciplinas oferecidas em cursos anteriores e disciplinas novas, sejam elas:

- Sistema Político Brasileiro
- Microeconomia do Setor Público
- Direito Administrativo
- Macroeconomia do Brasil Atual
- Administração Pública Contemporânea
- Finanças Públicas e o Orçamento

- Elaboração e Avaliação de Políticas Públicas
- Políticas Sociais no Brasil
- Teoria das Organizações
- Elaboração de projetos / Indicadores de desempenho
- Monitoramento e controle de projetos e gestão por resultados
- Organização do projeto e gerenciamento da equipe
- Gestão de custos
- Planejamento e Gestão Orçamentária na Administração Pública Federal
- E outras atividades :
- Habilidades Individuais e Organização
- Visitas Programadas
- Conferências

### **5.c. A inserção dos gestores no aparelho do Estado**

A escolha das vagas foi conduzida da mesma forma que nos concursos de 1996, 1997 e 1998. Com uma única diferença que agravou ainda mais a ansiedade vivenciada pelos candidatos quanto da escolha. O MARE foi extinto em janeiro de 2000, deixando a atribuição de supervisionar a carreira de gestores para o Ministério do Orçamento e Gestão, à época, atualmente Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, especificamente na Secretaria de Gestão.

Nesse ano, devido às mudanças, houve dificuldade na negociação e na centralização das demandas ministeriais referente aos gestores em formação, inclusive com discursos contrários da Secretaria de Gestão e da Secretaria Executiva. Enquanto a Secretaria de Gestão afirmava que as vagas não estavam definidas, a Secretaria Executiva divulgava as vagas que estavam sendo oferecidas. Dessa forma, os gestores escolheram suas vagas, conforme a divulgação da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.



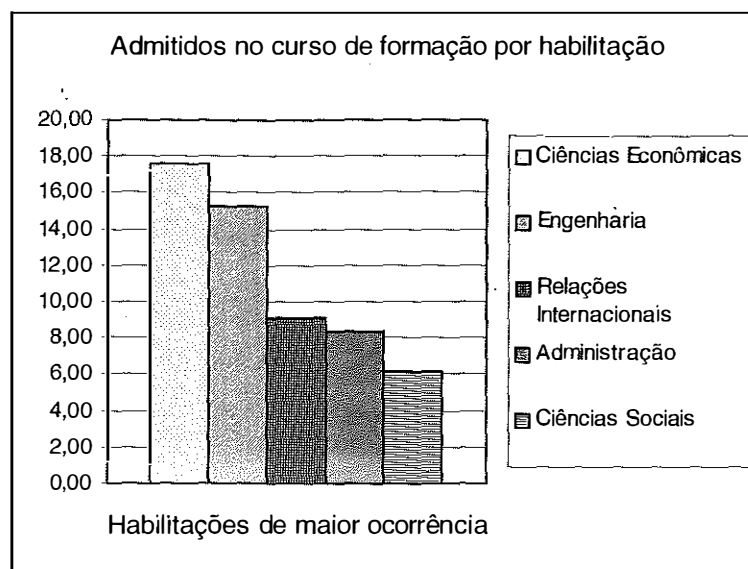
### Quadro de distribuição de vagas entre os ministérios

Ministério	Quantitativo
Ministério da Saúde	28
Ministério da Educação	22
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	16
Ministério da Fazenda	15
Ministério da Justiça	10
Ministério do Meio Ambiente	10
Ministério da Previdência e Assistência Social	6
Secretaria de Estado de Assistência Social	6
Ministério da Integração Social	5
Programa Comunidade Solidária	5
Ministério do Trabalho e Emprego	4
Ministério da Cultura	2

#### 5.d. O perfil

Podemos verificar pela habilitação dos candidatos selecionados no ano de 1999, que as opções para as áreas de educação e saúde fizeram com que o percentual de economistas selecionados diminuísse, e aumentasse o percentual de profissionais que optaram por essas duas áreas, além da diversificação das habilidades ter aumentado conforme quadro abaixo:

<b>Graduação</b>		
<b>Curso</b>	<b>Quantitativo</b>	<b>Percentual</b>
Ciências Econômicas	23	17,56
Engenharia	20	15,27
Relações Internacionais	12	9,16
Administração	11	8,40
Ciências Sociais	8	6,11
Direito	6	4,58
Letras	6	4,58
Psicologia	6	4,58
Medicina	5	3,82
Pedagogia	5	3,82
Comunicação Social	5	3,82
Agronomia	4	3,05
História	3	2,29
Matemática	3	2,29
Odontologia	3	2,29
Geologia	2	1,53
Outros	9	6,87
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,00</b>
Outros: Ciência da Computação, Ciências Biológicas, Ciências Militares, Educação Física, Engenharia Florestal, Estatística, Física, Fisioterapia, Processamento de dados		



<b>Segunda Graduação</b>	
Curso	Quantitativo
Ciências Sociais	2
Direito	1
Engenharia	1
História	1
<b>Total</b>	<b>5</b>
Percentual do total de candidatos	3,82

O percentual de candidatos com mestrado subiu novamente, aproximando-se dos cinquenta por cento (50%). Verificamos também que a gama de habilitações em pós-graduação também aumentou. Enquanto na segunda turma havia uma concentração grande em Administração (41,38% dos que possuíam mestrado ou estavam cursando) e Ciência Política (20,69% dos mestres e mestrandos), na quinta turma a maior concentração para esse nível de escolaridade chega a somente 11,45% referente ao curso de Economia. Os quadros abaixo ilustram essa afirmação.

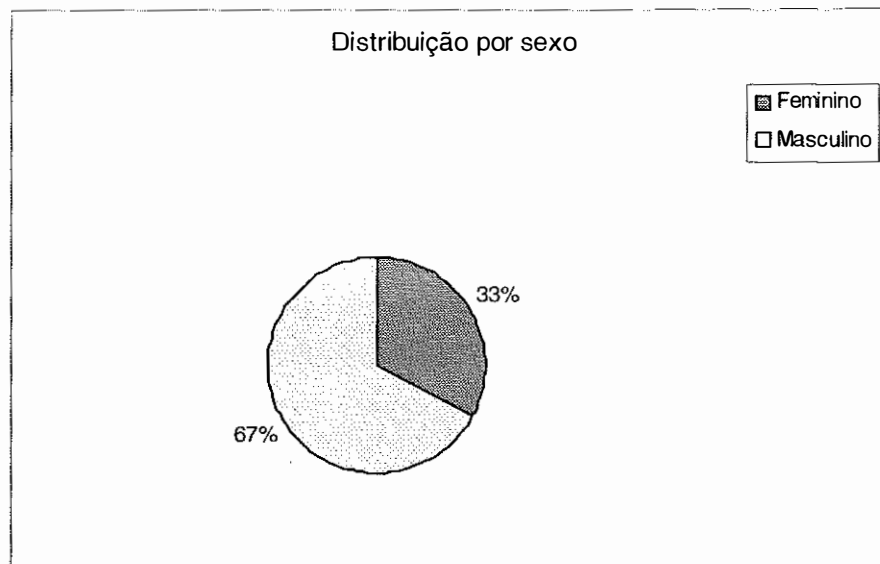
<b>Mestrado Concluído</b>	
<b>Curso</b>	<b>Quantitativo</b>
Economia	6
Educação	5
Administração	2
Ciências (Físicas)	2
Engenharia	2
Letras	2
Relações Internacionais	2
Saúde Pública	2
Agronomia	1
Ciência Política	1
Ciências Biológicas	1
Ciências Sociais	1
Medicina	1
Direito	1
Estatística	1
Informática	1
Psicologia	1
<b>Total</b>	<b>32</b>
Percentual do total de candidatos	24,43

<b>Mestrado em Andamento</b>	
Curso	Quantitativo
Economia	9
Administração	5
Direito	3
Educação	3
Relações Internacionais	2
Sociologia	2
Ciência Política	1
Comunicação	1
Filosofia	1
Gerontologia	1
Letras	1
Política Científica	1
Saúde Pública	1
Total	31
Percentual do total de candidatos	23,66

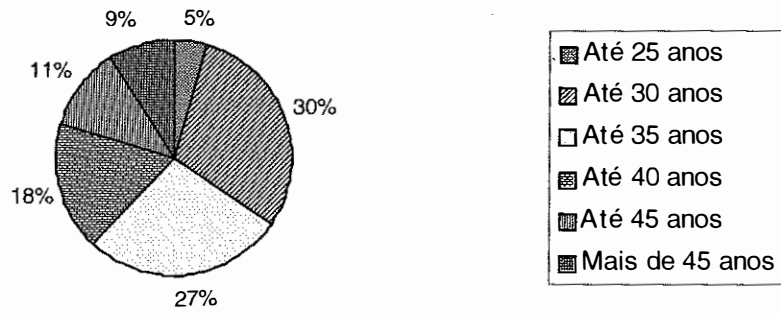
<b>Doutorado Concluído</b>	
Curso	Quantitativo
Ciência Política	1
Ciências Físicas	1
Total	2
Percentual do total de candidatos	1,53

Doutorado em Andamento	
Curso	Quantitativo
Ciência Política	1
Economia	1
Engenharia	1
Relações Internacionais	1
Saúde Pública	1
Total	5
Percentual do total de candidatos	3,82

A participação feminina aumentou para 32,82% e a idade média também aumentou, chegando a 34,77 anos, maior inclusive que a da segunda turma.



Distribuição por faixa etária



Idade Média	34,77
-------------	-------

## 6. A relação dos gestores com a Secretaria de Gestão – atual supervisora da carreira

A permanência dos gestores sob os auspícios da SEGES criou uma série de problemas para a carreira. Primeiramente, a atual Secretária de Gestão não defende a manutenção de uma carreira generalista. Ela possui a idéia de que os servidores públicos, todos, devem fazer parte de uma única categoria, a de servidores públicos. Essa categoria deve ser a menor possível, pois deve ser permitida a contratação de ‘servidores’ pela CLT (esse projeto tramita no Senado e originalmente recebeu o número 4811/98, como é conhecido), ou então por consultorias.

Todas as outras secretarias, a SOF e a SPI possuem um número elevado de profissionais das carreiras que supervisionam, enquanto na Secretaria de Gestão há um número bastante reduzido pela própria característica generalista da carreira. Isso dificulta o entendimento das atividades e do que realmente seja a carreira pelo seu órgão supervisor.

Quando a carreira foi alocada na SEGES, início de 1999, a Associação dos gestores procurou a Secretária para apresentar a carreira, como havia feito com o Ministro Bresser. A Secretária Ceres Prates defendeu uma administração pública ágil, sem entraves e obstáculos burocráticos, sem a necessidade de carreiras para a administração, enquanto a Associação defendia a volta de algumas características do projeto original: como remuneração diferenciada, promoção e manutenção do *status*.

É fato que a SEGES não tem atuado de fato como supervisora da carreira e nem defensora de seus interesses, como por exemplo da necessidade de uma nova regulamentação. Porém, por determinação do ministro, a carreira ainda permanece sob os auspícios dessa Secretaria.

Podemos justificar o fato do desinteresse por duas declarações dadas pela secretária em audiência pública na Escola Nacional de Administração Pública, quando do encerramento do quinto curso de formação para a carreira. A primeira diz respeito ao desconhecimento dos ministérios de exercício na qual demonstrou extremo desconhecimento das negociações de vagas. Segundo relatos de gestores da quinta turma, a Secretária teria dito que as vagas somente seriam conhecidas no dia da posse. O desinteresse que a secretária demonstrou foi grande porque no dia seguinte a essa declaração a Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento já havia



publicado as vagas e feito uma prévia da escolha. A Secretária não tomou conhecimento desse fato.

Um outro ponto polêmico, nessa mesma ocasião, foi quando questionada sobre o problema da GDP da quarta turma. Ao que ela declarou que os problemas de GDP não seriam mais resolvidos porque o que interessava era a regulamentação da nova estrutura das carreiras de fiscalização. Trata-se de dois pontos completamente diferentes. O primeiro diz respeito à introdução da quarta turma na curva de desempate que deveria ter sido feita já no início do ano de 1999 e que, portanto, ele têm direito reconhecido pela própria Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento ao retroativo. E o segundo ponto é a extensão da nova tabela, criada por Medida Provisória, para os Auditores Fiscais do Tesouro Nacional e para os Técnicos do Tesouro Nacional, para os gestores. A negociação do aumento tem sido conduzida coletivamente pelas carreiras do ciclo de gestão. Sejam elas: Analista de Finanças e Controle e Técnico de Finanças e Controle, Analista de Orçamento, Técnico de Orçamento, Técnicos de Planejamento P-1501, os cargos do IPEA e a carreira de gestor.

## 7. Conclusão

Como pudemos perceber pelos dados anteriormente expostos, os gestores são realmente servidores de capacidade técnica inegável, possuindo o perfil exigido no concurso no que diz respeito à titulação. A expansão das áreas do concurso têm selecionado gestores com uma gama de habilitações mais ampla. Geralmente, essas opções têm sido estabelecidas por demandas dos próprios ministérios obedecendo à lógica de que a gestão econômica deve se comunicar com a social e, portanto, são necessários profissionais dessas duas áreas. Porém, como o governo não possui uma política de aproveitamento desses gestores, eles se dispersam pelos diferentes órgãos de uma maneira que possibilita ao governo possuir pouco controle sobre a real necessidade da administração.

Dessa forma, a trajetória trôpega dos gestores em meio a essas indefinições governamentais é prejudicial para o próprio Estado que acaba por não aproveitar toda a capacidade que está sendo oferecida pelo grupo de gestores.

Da parte da carreira, como seus integrantes não conseguem vislumbrar funções definidas para atuarem, utilizam sua capacidade de articulação política para defenderem interesses individuais corporativos, ao invés de utilizarem seu conjunto de habilidades a favor do estabelecimento de uma meritocracia real.

## CONCLUSÃO

Este estudo tentou mostrar o fracasso do projeto original dos gestores, não só como uma carreira generalista, mas sobretudo como uma forma de manifestação do sistema de mérito. A importação de uma carreira para a alta função pública com as características do modelo francês, não era uma simples introdução de uma carreira generalista, mas pressupunha uma mudança profunda nas variáveis burocráticas e meritocráticas da administração pública brasileira, que talvez não tenham sido mensuradas pelos “pais” da carreira.

A importação de uma carreira francesa pressupunha que os idealizadores brasileiros levassem em consideração as variáveis que caracterizam a administração pública brasileira, que são bastante diferentes das que caracterizam a administração francesa. Essas diferenças começam já nas estruturas burocráticas. Enquanto na França prevalece a estrutura de carreiras, no Brasil a administração é calcada em cargos. No caso francês, o servidor público ingressa no Estado para servi-lo durante toda sua vida profissional e, nesse percurso ocupa diversos cargos ou empregos. Já no caso brasileiro, o servidor ocupa somente um cargo e, se quiser mudar de atividade ele precisa ingressar em um outro cargo.

Esse processo de importação deve também considerar as variáveis que caracterizam a relação entre política e burocracia na França e no Brasil. A criação da *ENA* francesa ocorreu dentro de um contexto de reconstrução do Estado, o qual toda a sociedade estava apoiando e o governo possuía um projeto estratégico de implantação de uma Escola que trouxesse melhorias para administração pública como um todo. Ademais, a França possui tanto um Primeiro-Ministro como um Presidente, essa coabitação causa certa instabilidade no sistema político e fez com que se criasse instituições que possam saná-las.

No caso brasileiro, a importação do modelo não foi apoiada por alguns setores importantes. Os gestores pensados como uma carreira generalista ameaçavam a distribuição de cargos em comissão por dois pontos principais: primeiro, poderiam atingir as outras carreiras já estabelecidas porque fazendo parte da alta burocracia competiriam pelos mesmos cargos em comissão que os integrantes das outras carreiras; segundo, atingiriam os políticos que utilizavam esses cargos como moeda política. Portanto, o projeto de implementação não possuía nem o

apoio dos políticos que perderiam uma parte de seu poder, nem de outros órgãos e servidores da administração pública que viam diminuídos seu espaço de atuação política. Uma outra ameaça que os gestores causavam aos servidores de carreiras sólidas era que como se tratava de uma carreira generalista – e as demais eram específicas –, os gestores poderiam vir a executar até mesmo as atribuições desses servidores, uma vez que as funções dos gestores não estavam definidas.

Essas resistências não foram fruto de uma disputa ideológica, isto é, esses grupos que se opunham à criação da Escola e da carreira não o eram porque defendiam um outro modelo melhor para a administração pública, mas o eram porque se essas duas instituições conseguissem ser implementadas conforme o idealizado, elas poderiam vir a afetar algumas das vantagens que eles possuíam.

Ademais, os gestores ficaram “espremidos” entre duas agendas de governo, a da reforma burocrática e da reforma gerencial. Na realidade, o projeto de implementação da carreira dos gestores estava relacionado a um contexto no qual o governo estava tentando introduzir ou fortalecer algumas características meritocráticas. No entanto, nessa mesma época, outros países já estavam deixando o modelo burocrático para assumirem o modelo gerencial. Dessa forma, o governo brasileiro se viu premido a modificar sua lógica e introduzir a lógica gerencial na administração pública brasileira. Dentro desse ambiente instável, os gestores preferiram lutar pelos seus interesses corporativos, a defenderem a lógica do mérito.

Possuindo espírito de corpo, os gestores formam um grupo coeso na defesa pelos seus interesses, e não uma carreira. Como vimos no decorrer do trabalho, esse grupo possui qualidades como a capacidade técnica e podem ser importantes nas políticas públicas. Porém, eles interferem nas políticas como um agregado de indivíduos, e não como uma carreira. Para que eles possam atuar como carreira, o governo precisa trabalhar no sentido de torná-los servidores com definição de *locus* e o estabelecimento de funções determinadas.

Podemos concluir que com o insucesso da implementação real dos gestores, não há no Estado uma carreira generalista que efetivamente atue sobre políticas públicas. Isso não quer dizer que integrantes da carreira não executam tarefas de apoio à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas. Mas, a execução dessas atividades não passam necessariamente

pelo “pertencimento” à carreira. Pois, para poderem executar atividades que considerem interessantes, os gestores precisam se articular individualmente .

Em resumo, os gestores não podem se desenvolver como carreira enquanto o governo não pensar na concretização dessa carreira dentro de um plano de reforma. Ou melhor, a construção de uma carreira talvez só possa ocorrer com o estabelecimento de um sistema de carreira, e não de forma individualizada. Por sua vez, o sistema de carreira só pode existir dentro de um projeto de reforma da administração pública que leve em conta todas as partes do Estado, e não somente a área fiscal como tem ocorrido. Essa decisão do governo envolve uma série de operações políticas que tem de ser feitas na prática, e não o projeto num projeto tecnocrático como o foi o Plano Diretor da Reforma do Estado.

A maioria das diretrizes do Plano Diretor defendido pelo Ministro Bresser Pereira não conseguiram ser concretizadas, porque necessitavam de investimentos públicos e de apoio político. Como a lógica de atuação do governo tem sido a fiscalista, ou seja, a de cortar gastos públicos a qualquer custo, o Plano Diretor não conseguiu defensores suficientemente fortes na esfera política para que fosse concretizado.

Portanto, podemos concluir que uma carreira do tipo da dos gestores só poderia ser concretizada se o governo possuísse diretrizes sólidas consolidadas num projeto estratégico para a administração pública, apoio político de grupos internos e externos à administração e, por fim, solucionasse a indefinição que paira sobre os gestores em decorrência da dupla agenda pela criação de um sistema meritocrático.

## BIBLIOGRAFIA

- ANDRADE, Regis de Castro e JACCOUD, Luciana (orgs.). *Estrutura do Poder Executivo*. Brasília, ENAP, 1993, v. 1 e v.2.
- BARBOSA, Livia. *Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- BRESSER PEREIRA, L.C. "Da Administração Pública a Gerencial". in: BRESSER PEREIRA, L.C. e SPINK, Peter. *Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial*. Rio de Janeiro, FGV, 1998.
- CLAISSE, Alain e MEININGER, Marie-Christine. *Fonctions Publiques em Europe*. Paris, Montchrestien, 1994.
- DAGFP. *Les Corps de Fonctionnaires recrutés par la voie de l'ENA*, s/d.
- DURAND, Maria Rita Loureiro e ABRUCIO, Fernando Luiz. *Burocracia e Política na Nova Ordem Democrática Brasileira: o provimento de cargos no alto escalão do governo federal (Governos Sarney, Collor, Itamar Franco e FHC)*. São Paulo, NPP/ EAESP/FGV. Relatório de pesquisa nº 9/1998.
- ENAP. *Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental*. Brasília, ENAP. Set/1993. (documento de circulação restrita)
- GOUVÊA, Gilda Portugal. *Burocracia e Elites Burocráticas no Brasil*. São Paulo, Paulicéia, 1994.
- GRAEF, Aldino et alii. "Administrando o Estado: a experiência dos gestores governamentais". In: *Revista do Serviço Público*. Brasília, ENAP, v.118, n.2, ago/set 1994.
- LOUREIRO, Maria Rita. *Os Economistas no Governo*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1977.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. *Boletim Estatístico de Pessoal*, nov/1999.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais*, n.2, jul/1998. (com alterações)

NUNES, Edson. *A Gramática Política do Brasil: clientelismo e insulamento burocrático*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor e ENAP, 1997.

*Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Brasília, Presidência da República, 1995.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Ecole Nationale d'Administration*. Paris, Imprimerie Nationale, 1975.

ROUANET, Sérgio Paulo. *Criação no Brasil de uma Escola Superior de Administração Pública*. Trabalho apresentado para o DASP, S/d.

SANTOS, Maria Helena de Castro et alii. "Profissionalização dos Quadros Superiores da Administração Pública". In: *Revista do Serviço Público*. Brasília, ENAP, v.118, n.2, ago/set 1994.

SOUZA, Eda Castro Lucas de. *Escolas de Governo do Cone Sul: Estudo Institucional do INAP (Argentina) e da ENAP (Brasil)*. Brasília, UnB, 1996.

**ANEXOS**



## ANEXOS

1. Decreto nº 75.461/75
2. Decreto nº 93.277/86
3. Decreto nº 98.895/90
4. Decreto-lei nº 2.347/87
5. Decreto-lei nº 2.403/87
6. Lei nº 7.800/89
7. Lei nº 7.834/89
8. Lei nº 8.216/91
9. Lei nº 8.460/92
10. Lei nº 8.622/93
11. Lei nº 9.625/98
12. Medida Liminar do Supremo Tribunal Federal de 1992: ADIN 722-0-DF
13. Medida Provisória nº 745/94
14. Medida Provisória nº 84/89
15. Mensagem Presidencial nº 513
16. Parecer nº 125/89 do Senado Federal
17. Parecer nº 53/89 do Congresso Nacional
18. Portaria Interministerial nº 29/98
19. Portaria MARE nº 3.472/98
20. Portaria MARE nº 3.529/98
21. Projeto de Lei nº 243/87
22. Pesquisa feita pelos gestores da terceira e quarta turma sobre o perfil da carreira
23. Ficha de Avaliação de Desempenho

## LEGISLAÇÃO

damente desnecessária, não seria compatível com a política governamental de apoio à iniciativa privada,

DECRETA:

Art. 1.º O artigo 1.º do Decreto número 75.403, de 20 de fevereiro de 1975, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1.º Ficam declarados de utilidade pública, para desapropriação pela União, na forma do artigo 5.º, alínea "g", do Decreto-lei n.º 3.365, de 21 de junho de 1941, 51% (cinquenta e um por cento) das ações constitutivas do capital efetivamente integralizado ou realizado das sociedades anônimas Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., Hospital Fêmina S.A. e Hospital Cristo Redentor S.A., sedeadas no Estado do Rio Grande do Sul".

Art. 2.º A desapropriação incidirá sobre o número de ações necessário a compor o percentual estabelecido no artigo anterior, distribuindo-se proporcionalmente ao número de ações de cada acionista e arredondando-se as frações para a unidade imediatamente superior.

Art. 3.º Para fixar-se o valor das ações desapropriadas, aplicar-se-á o critério estabelecido no artigo 107 do Decreto-lei n.º 2.627, de 26 de setembro de 1940.

Art. 4.º Mantidas as demais disposições do Decreto n.º 75.403, de 20 de fevereiro de 1975, o presente Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 5.º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 7 de março de 1975; 154.º da Independência e 87.º da República.

ERNESTO GEISEL  
L.G. do Nascimento e Silva

DECRETO Nº 75.458 — DE 7 DE  
MARÇO DE 1975

Autoriza a cessão, sob a forma de utilização gratuita, do imóvel que menciona, situado na cidade do Rio de Janeiro.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição,

e de acordo com o artigo 1.º do Decreto-lei nº 178, de 16 de fevereiro de 1967,

DECRETA:

Art. 1.º Fica autorizada a cessão, sob a forma de utilização gratuita, no Estado do Rio de Janeiro, criado pela Lei Complementar nº 20, de 1.º de julho de 1974, do imóvel denominado Palácio das Laranjeiras, situado na Rua Paulo Cesar de Andrade nº 407, na Cidade do Rio de Janeiro, de acordo com os elementos constantes do processo protocolizado no Ministério da Fazenda sob o nº 0154-00950, de 1975.

Parágrafo único. A cessão ora autorizada abrange, além do imóvel propriamente dito, o mobiliário, objetos de arte e demais peças que o guarnecem, a serem arrolados em documento próprio.

Art. 2.º O imóvel a que se refere o art. 1.º se destina a uso oficial pelo Governador do Estado, sendo fixado o prazo de 1 (um) ano, a partir da data da assinatura do contrato de cessão a ser lavrado em livro próprio do Serviço do Patrimônio da União, para a concretização do objetivo previsto.

Art. 3.º Retornará o imóvel à União, independentemente de ato especial e de qualquer indenização se vier a se tornar desnecessário ao Estado ou se lhe for dada destinação diversa.

Art. 4.º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 7 de março de 1975; 154.º da Independência e 87.º da República.

ERNESTO GEISEL  
José Carlos Soares Freire

DECRETO Nº 75.459 — DE 7 DE  
MARÇO DE 1975

Altera o Decreto nº 72.259, de 11 de maio de 1973, que dispôs sobre a classificação de cargos e transformação de função para as Categorias Direção Superior e Assessoramento Superior, do Quadro Permanente do Ministério dos Transportes.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no ar-

tigo 181, item III, do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967; no artigo 7.º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970; e o que consta do Processo DASP nº 927, de 1975,

DECRETA:

Art. 1.º Fica alterado, na forma do Anexo I, o Decreto nº 72.259, de 11 de maio de 1973, que dispôs sobre a classificação de cargos e transformação de funções para as Categorias Direção Superior e Assessoramento Superior do Grupo Direção e Assessoramento Superiores do Quadro Permanente do Ministério dos Transportes.

Art. 2.º A transformação de funções gratificadas nos cargos em comissão de que trata este Decreto somente se efetivará com a publicação dos atos de provimento, mantido, até então, o preenchimento das referidas funções, constantes da situação anterior do Anexo I.

Art. 3.º O provimento dos cargos compreendidos no Anexo I é da competência exclusiva do Presidente da República, na forma dos artigos 5.º e 11, do Decreto nº 71.235, de 10 de outubro de 1972.

Art. 4.º A despesa decorrente da aplicação deste Decreto será atendida pelos recursos orçamentários próprios do Ministério dos Transportes.

Art. 5.º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 7 de março de 1975; 154.º da Independência e 87.º da República.

ERNESTO GEISEL  
Dyrceu Araújo Nogueira  
João Paulo dos Reis Velloso

O anexo mencionado no art. 1.º foi publicado no D. O. de 10-3-75.

DECRETO Nº 75.460 — DE 7 DE  
MARÇO DE 1975

Renova por 10 (dez) anos a concessão outorgada à Rádio Difusora de Cuiabá Ltda., para que a Fundação Bom Jesus de Cuiabá passe a executar serviço de radiodifusão sonora em onda média de âmbito regional, na cidade de Cuiabá, Estado de Mato Grosso.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, combinado com

o artigo 8.º, item XV, letra "a", da Constituição, e nos termos do artigo 6.º, da Lei nº 5.785, de 23 de junho de 1972, e tendo em vista o que consta do Processo MC nº 20.460-73,

DECRETA:

Art. 1.º Fica renovada, de acordo com o artigo 33, § 3.º, da Lei nº 4.117, de 27 de agosto de 1962, e artigo 2.º, do Decreto nº 71.136, de 23 de setembro de 1972, por 10 (dez) anos, a partir de 1.º de novembro de 1973, a concessão outorgada à Rádio Difusora de Cuiabá Ltda. pelo Decreto nº 38.078, de 12 de outubro de 1955, publicado no Diário Oficial da União de 20 subsequente, para que a Fundação Bom Jesus de Cuiabá passe a executar na cidade de Cuiabá, Estado de Mato Grosso, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão sonora em onda média de âmbito regional.

§ 1.º A execução do serviço público, cuja outorga é renovada pelo presente Decreto, reger-se-á de conformidade com o Código Brasileiro de Telecomunicações, leis subsequentes e seus regulamentos e, cumulativamente, com as cláusulas aprovadas pelo Decreto nº 71.825, de 8 de fevereiro de 1973, às quais a emissora aderiu, mediante termo.

§ 2.º O Departamento Nacional de Telecomunicações fixará, através de portaria, as características técnicas segundo as quais deverá ser executado o serviço objeto desta renovação, bem como, se necessário, o prazo para adaptação às características estabelecidas.

Art. 2.º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 7 de março de 1975; 154.º da Independência e 87.º da República.

ERNESTO GEISEL  
Euclides Quandt de Oliveira

DECRETO Nº 75.461 — DE 7 DE  
MARÇO DE 1975

Dispõe sobre o Grupo-Planejamento do Serviço Civil da União, e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição,

e tendo em vista o disposto nos artigos 4º e 7º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970,

DECRETA:

#### CAPÍTULO I

##### Da Constituição do Grupo-Planejamento

Art. 1º Fica criado o Grupo-Planejamento, designado pelo Código P-1500, compreendendo as atividades de planejamento do desenvolvimento econômico e social, orçamento, modernização administrativa, informação e controle.

Art. 2º A formação universitária básica é requisito inerente ao Grupo-Planejamento, devendo ser obrigatoriamente ampliada mediante formação complementar, a nível de pós-graduação ou especialização, de acordo com as necessidades do Planejamento Nacional.

Art. 3º O Grupo-Planejamento é constituído pela Categoria Funcional de Técnico de Planejamento, designada pelo Código P-1501.

Art. 4º As classes integrantes da Categoria Funcional do Grupo a que se refere este Decreto distribuem-se, na forma do disposto no artigo 5º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, em 3 (três) níveis hierárquicos, com as seguintes características:

Nível 3 — Atividades de planejamento, orçamento e modernização administrativa, a nível de supervisão e coordenação, envolvendo a compatibilização de planos, programas e projetos setoriais e globais, com vistas ao desenvolvimento econômico e social.

Nível 2 — Atividades de orientação e controle, ligadas ao planejamento, orçamento e modernização administrativa, a nível de coordenação, orientação e controle.

Nível 1 — Atividades de execução sujeitas a orientação e supervisão, ligadas ao planejamento, orçamento e modernização administrativa.

Art. 5º As classes da Categoria Funcional de Técnico de Planejamento são distribuídas pela escala de níveis, na forma do Anexo.

#### CAPÍTULO II

##### Da Categoria Funcional de Técnico de Planejamento

Art. 6º A Categoria Funcional de Técnico de Planejamento, de que trata este Decreto, deverá atender às necessidades de recursos humanos da área específica de atividades dos Órgãos do Sistema de Planejamento, na forma do disposto no Decreto nº 71.353, de 9 de novembro de 1972.

Art. 7º Poderão integrar a Categoria Funcional de Técnico de Planejamento todas as categorias de nível universitário de interesse para o Sistema de Planejamento.

Art. 8º A implantação do Grupo P-1500 e da respectiva Categoria Funcional será efetivada nos Ministérios, Órgãos integrantes da Presidência da República e Autarquias federais após a observância das seguintes exigências:

I — Levantamento das necessidades dos respectivos Órgãos integrantes do Sistema de Planejamento, com base nos estudos relativos à fixação da lotação, segundo a formação profissional específica, para o desenvolvimento das atividades de planejamento, orçamento e modernização administrativa;

II — comprovação da existência de recursos adequados ao atendimento das despesas decorrentes.

#### CAPÍTULO III

##### Do Ingresso

Art. 9º O ingresso na Categoria Funcional de Técnico de Planejamento far-se-á, exclusivamente, no regime da legislação trabalhista.

Art. 10. O concurso para ingresso na Categoria de que trata este Decreto será planejado, organizado e executado pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — DASP, em articulação com a Secretaria de Planejamento da Presidência da República.

Parágrafo único. O programa de Treinamento, parte integrante do concurso, será objeto de normas próprias a serem expedidas pela Secretaria de Planejamento da Presidência da República, mediante entrosamento com o Órgão Central do SIPEC.

#### CAPÍTULO IV

##### Da Progressão Funcional

Art. 11. A progressão funcional dos integrantes da Categoria Funcional de Técnico de Planejamento far-se-á para a classe imediatamente superior àquela a que pertençam e obedecerá ao critério de merecimento, na forma estabelecida em regulamento.

Art. 12. O interstício para a progressão funcional é de 3 (três) anos e será apurado pelo tempo de efetivo exercício na classe a que pertença o servidor.

Parágrafo único. Será computado como tempo de efetivo exercício a classe o período correspondente à frequência ao Programa de Treinamento inicial, assim como os períodos de treinamento e aperfeiçoamento funcionais, desde que estabelecidos pela Secretaria de Planejamento da Presidência da República, em articulação com o Órgão Central do SIPEC.

Art. 13. Constituem requisitos indispensáveis para a progressão funcional, além do interstício:

I — à classe C da Categoria de Técnico de Planejamento, contar o servidor, no mínimo, 5 (cinco) anos de experiência profissional em áreas de interesse para o Sistema de Planejamento;

II — à classe B da Categoria de Técnico de Planejamento, contar o servidor, no mínimo, 3 (três) anos de experiência profissional relevante para o Sistema de Planejamento, além de possuir formação pós-graduada ou nível de especialização.

Parágrafo único. Os servidores integrantes da Categoria Funcional de que trata este Decreto deverão cumprir programas de treinamento definidos como requisito para a progressão.

Art. 14. A Secretaria de Planejamento da Presidência da República deverá fornecer ao DASP os elementos necessários ao estabelecimento de critérios específicos para aferição de merecimento com vistas à progressão funcional na Categoria de Técnico de Planejamento.

Art. 15. As épocas de realização e os demais critérios de processamento da progressão funcional na Categoria de que trata este Decreto serão estabelecidos em ato próprio.

Art. 16. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 7 de março de 1975; 154ª da Independência e 87ª da República.

ERNESTO GEISEL

João Paulo dos Reis Velloso

#### A N E X O

Grupo: Planejamento  
Código: P-1500

Nível	Categoria Funcional Técnico de Planejamento	Código
		P-1501
3	Técnico de Planejamento C .....	P-1501.3
2	Técnico de Planejamento B .....	P-1501.2
1	Técnico de Planejamento A .....	P-1501.1

DECRETO Nº 75.462 — DE 10 DE MARÇO DE 1975

Dispõe sobre a transformação de funções gratificadas e a criação de funções para a composição da Categoria Direção Intermediária do Grupo Direção e Assistência Intermediárias, do Quadro Permanente do Estado-Maior das Forças Armadas, e dá outras providências.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no artigo 7º, da Lei nº 5.645, de

## DECRETO N. 93.271 — DE 18 DE SETEMBRO DE 1986

Declara de utilidade pública, para fins de desapropriação, área de terra necessária à implantação da Subestação Mogi Mirim III, da CESP — Companhia Energética de São Paulo, no Estado de São Paulo.

## DECRETO N. 93.272 — DE 18 DE SETEMBRO DE 1986

Concede à Centrais Elétricas de Goiás S/A. — CELG autorização para construir trecho de linha de transmissão de energia elétrica, em faixa de terra situada na Área Indígena Apinagé, no Estado de Goiás.

## DECRETO N. 93.273 — DE 18 DE SETEMBRO DE 1986

Declara de utilidade pública, para fins de desapropriação, área de terra necessária à implantação da Subestação de São João da Boa Vista II, da CESP — Companhia Energética de São Paulo, no Estado de São Paulo.

## DECRETO N. 93.277 — DE 19 DE SETEMBRO DE 1986

*Institui a Escola Nacional de Administração Pública — ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública — CEDAM, e dá outras providências*

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, itens III e V, da Constituição, tendo em vista a Lei n. 6.871 (1), de 3 de dezembro de 1980, e

Considerando as diretrizes traçadas à Reforma da Administração Pública Federal;

Considerando, especialmente, a determinação do Governo de estatuir, novos critérios de seleção e admissão, mediante concurso público, de seus servidores civis, bem assim de lhes submeter a capacitação e a promoção ao cumprimento de cursos e estágios;

Considerando a intenção de propiciar, aos integrantes dos quadros de carreira, com base no critério da qualificação profissional, o acesso às funções administrativas e gerenciais do setor público;

Considerando, ainda, a conseqüente necessidade de contar, a Administração, com órgãos especializados para as atividades de formação, aperfeiçoamento, profissionalização e treinamento de seu pessoal civil, decreta:

Art. 1.º São instituídos a Escola Nacional de Administração Pública — ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública — CEDAM.

(1) Leg. Fed., 1980, pág. 712.

Parágrafo único. A ENAP e o CEDAM integrarão a estrutura da Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP, vinculada à Secretaria de Administração Pública da Presidência da República.

Art. 2.º A Escola Nacional de Administração Pública destinar-se-á, basicamente, a planejar, promover, coordenar e avaliar as atividades de formação, aperfeiçoamento e profissionalização do pessoal civil de nível superior da Administração Federal.

Art. 3.º O Centro de Desenvolvimento da Administração Pública terá como principal objetivo o de planejar, promover, coordenar e avaliar as atividades de treinamento dos servidores civis federais.

Art. 4.º A Escola Nacional de Administração Pública será dirigida por Diretor-Geral, com o auxílio de 2 (dois) Diretores e Secretário-Executivo, nomeados, todos em comissão, pelo Ministro de Estado-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República.

Parágrafo único. Os dirigentes da ENAP serão escolhidos dentre profissionais de notória competência e reconhecida experiência no setor público.

Art. 5.º A direção do Centro de Desenvolvimento de Administração Pública caberá a Diretor-Geral, nomeado em comissão, pelo Ministro de Estado-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República.

Parágrafo único. A escolha dos dirigentes do CEDAM far-se-á dentre especialistas de indiscutida competência.

Art. 6.º O Estatuto da Fundação Centro de Formação do Servidor Público, aprovado por decreto, disporá sobre a competência, a estrutura, a composição e o funcionamento da ENAP e do CEDAM, as atribuições de seus dirigentes e servidores, respeitado o disposto neste ato.

Art. 7.º São mantidos o Instituto Rio Branco, a Escola de Administração Fazendária, a Academia Nacional de Polícia, a Escola Nacional de Informações, a Escola Superior de Administração Postal e outros órgãos e entes destinados à formação especializada.

Art. 8.º O Ministro de Estado-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, vigente este Decreto:

I — submeterá à aprovação presidencial, em 30 (trinta) dias, o novo Estatuto da FUNCEP;

II — aprovará, em 90 (noventa) dias, o Regimento Interno da ENAP e o do CEDAM, a ele submetidos pelo Presidente da FUNCEP.

Art. 9.º Este Decreto vigorará a partir de sua publicação.

Art. 10. Revogam-se as disposições em contrário.

José Sarney — Presidente da República.

Aluizio Alves.

DIÁRIO OFICIAL DE 31 DE JANEIRO DE 1.990

DECRETO N. 98.895 — DE 30 DE JANEIRO DE 1990

Regulamenta a Lei n. 7.834 (1), de 6 de outubro de 1989,  
e dá outras providências

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 3.º do artigo 2.º da Lei n. 7.834, de 6 de outubro de 1989, decreta:

Art. 1.º As classes integrantes da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental será cometido o exercício de atividades a serem desenvolvidas, preferencialmente, em áreas sistêmicas de recursos humanos, serviços de administração geral, organização, sistemas e métodos, orçamento e finanças, em níveis diferenciados de assessoramento e direção, planejamento, coordenação e execução, ligadas à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia, na forma das respectivas especificações de classes, que serão baixadas por meio de ato do Secretário de Recursos Humanos da SEPLAN.

Art. 2.º A nomeação do ocupante do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental para cargos e funções de direção e assessoramento superiores prevista no artigo 1.º da Lei n. 7.834, de 6 de outubro de 1989, far-se-á em conformidade com a legislação pertinente.

Art. 3.º O exercício de que trata o § 2.º, do artigo 1.º, da Lei n. 7.834, de 6 de outubro de 1989, dar-se-á em órgãos da Administração Direta e autárquica, observada a lotação fixada em ato da Secretaria de Recursos Humanos — SRH, da Secretaria de Planejamento e Coordenação — SEPLAN.

Art. 4.º A promoção na Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, observadas as atribuições das respectivas classes, ocorrerá pela passagem do funcionário de uma classe para a outra imediatamente superior, com o conseqüente deslocamento do respectivo cargo, conforme escalonamento estabelecido no Anexo da Lei n. 7.834, de 6 de outubro de 1989.

§ 1.º O interstício a ser observado para fins de promoção do funcionário integrante da Carreira a que alude o artigo anterior, será no mínimo de:

- a) 4 (quatro) anos, da Classe I para a II;
- b) 5 (cinco) anos, da Classe II para III;
- c) 5 (cinco) anos, da Classe III para a IV; e
- d) 4 (quatro) anos, da Classe IV para V.

§ 2.º Para a promoção de que trata este artigo deverão ser observados, ainda, os seguintes requisitos:

- a) habilitação em processo de avaliação de desempenho a ser aferido pela chefia imediata;
- b) aprovação em curso regular de aperfeiçoamento preferencialmente ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

§ 3.º Os cursos regulares de aperfeiçoamento serão constituídos basicamente de assuntos das áreas de conhecimento e habilidades técnicas necessárias para o exercício da gerência nos seus vários níveis.

Art. 5.º Caberá à Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP organizar e submeter a aprovação do Ministro de Estado do Planejamento a programação dos cursos regulares de que trata este artigo.

Art. 6.º O interstício para promoção do funcionário, será contado a partir da data de sua posse na classe inicial da Carreira e da data da promoção às classes seguintes.

Art. 7.º Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades inerentes à carreira, levando-se em consideração, dentre outros, os fatores de produtividade, iniciativa, cooperação, qualidade do trabalho, responsabilidade, complexidade e grau de autonomia.

Art. 8.º Os dirigentes dos órgãos nos quais estiverem em exercício serão responsáveis pela apresentação dos funcionários para os cursos regulares de aperfeiçoamento, nos prazos previstos no regulamento, assim como pela avaliação de desempenho.

Art. 9.º Concluídos o interstício e as etapas de avaliação de desempenho e aperfeiçoamento, quando for o caso, a SEPLAN organizará a relação dos funcionários habilitados à promoção, publicando-a até 31 de janeiro e até 31 de julho de cada ano.

Parágrafo único. Os efeitos da promoção terão vigência a partir de 1.º de janeiro e 1.º de julho, para o 1.º (primeiro) e para o 2.º (segundo) semestre, respectivamente.

Art. 10. Os casos omissos serão dirimidos pelo Ministro de Estado do Planejamento.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

José Sarney — Presidente da República.

João Batista de Abreu.

	32 31 30	III II I	Especial
Assistentes de Controle Interno (CI-1.802), Auxiliar de Controle Interno (CI-1.803), servidores integrantes de quadro ou tabela permanentes, enquadrados no plano de classificação de cargos instituído pela Lei nº 5.645/70, e os da Carreira de que trata o Decreto-lei nº 2.225/85.	29 28 27 26 25	V IV III II I	C
	24 23 22 21 20	V IV III II I	B
	19 18 17 - -	VI V IV III II I	A

TÉCNICO DE FINANÇAS E CONTROLE

II - para Técnico de Orçamento, os portadores de certificado de curso de 2º grau ou habilitação legal equivalente.

Art. 7º Os candidatos aprovados na primeira fase do concurso público e matriculados no programa de formação terão direito, a título de ajuda financeira, a 50% (cinqüenta por cento) do vencimento fixado para o padrão inicial a que estiver concorrendo, a partir do início do programa até o dia de sua nomeação ou eliminação do curso.

Parágrafo único. No caso de o candidato ser servidor da administração pública, ser-lhe-á facultado optar pela percepção do vencimento e das vantagens de seu cargo efetivo.

Art. 8º Este Decreto-lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, 23 de julho de 1987; 166ª da Independência e 99ª da República.

JOSE SARNEY  
Aníbal Teixeira de Souza  
Aluizio Alves

Decreto-lei nº 2.347 de 23 de julho de 1987

Cria na Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República os cargos que especifica e dá outras providências.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 55, item III, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Ficam criados, na Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República, os cargos de Analista de Orçamento, de nível superior, e de Técnico de Orçamento, de nível médio, constantes do Anexo I deste Decreto-lei.

Parágrafo único. O regulamento disporá sobre a lotação e o exercício dos funcionários ocupantes dos cargos a que se refere este artigo.

Art. 2º Os ocupantes dos cargos ou empregos pertencentes a outras categorias funcionais de Quadro ou Tabela dos Ministérios Civis e Militares e dos órgãos integrantes da Presidência da República que se encontravam lotados ou em exercício na Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República, e nos órgãos setoriais ou equivalentes de orçamento, em 23 de dezembro de 1986, e que permaneceram nessa condição até a edição deste Decreto-lei, são transpostos, por opção e mediante aprovação em processo seletivo, na forma do Anexo II, para os cargos de Analista de Orçamento e Técnico de Orçamento obedecidos os quantitativos fixados no Anexo I.

§ 1º Os servidores localizados em referências iguais ou inferiores a NS-10 e NM-17 serão repositados no Padrão IV, Classe A, dos cargos de nível superior ou médio, respectivamente.

§ 2º Serão extintos os cargos ou empregos ocupados, em órgãos da administração pública federal, pelos servidores transpostos na forma deste artigo.

§ 3º A opção de que trata este artigo deverá ser manifestada no prazo de 30 (trinta) dias a partir da publicação do regulamento deste Decreto-lei.

Art. 3º O processo seletivo mencionado no art. 2º terá início no prazo de 60 (sessenta) dias contados do regulamento deste Decreto-lei.

Art. 4º O vencimento inicial do cargo de Analista de Orçamento é de Cz\$ 8.869,51, correspondente ao da 3ª Classe, Padrão I, índice 100 da Tabela de Escalonamento Vertical constante do Anexo III do Decreto-lei nº 2.225, de 10 de janeiro de 1985, e servirá de base para a fixação do valor dos demais vencimentos de ocupantes dos cargos de que trata este Decreto-lei.

§ 1º Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da transposição a que se refere o art. 2º, assegurando-se a diferença como vantagem pessoal, individualmente nominada.

§ 2º Aos ocupantes de cargos a que se refere este Decreto-lei estendem-se as normas contidas no art. 6º do Decreto-lei nº 2.225, de 10 de janeiro de 1985.

Art. 5º O provimento dos cargos de que trata este Decreto-lei será feito mediante aprovação em concurso público e dar-se-á no Padrão I, Classe A, de Analista de Orçamento e de Técnico de Orçamento.

Parágrafo único. O concurso público a que se refere este artigo realizar-se-á em duas etapas, ambas de caráter eliminatório, compreendendo, a primeira, o exame de conhecimentos, mediante prova escrita, e, a segunda, programa de formação, com avaliação final e classificatória.

Art. 6º Poderão concorrer aos cargos de que trata este Decreto-lei:

I - para Analista de Orçamento, os portadores de diploma de curso superior ou habilitação legal equivalente;

ANEXO I

Art. 1º do Decreto-lei nº 2.347, de 23 de julho de 1987

CARREIRA: ORÇAMENTO

DENOMINAÇÃO	CLASSE	PADRÃO	QUANTIDADE
ANALISTA DE ORÇAMENTO (NÍVEL SUPERIOR)	Especial	I a III	150
	C	I a V	300
	B	I a V	450
	A	I a VI	600
TÉCNICO DE ORÇAMENTO (NÍVEL MÉDIO)	Especial	I a III	120
	C	I a V	240
	B	I a V	360
	A	I a VI	480

ANEXO II

Art. 2º do Decreto-Lei nº 2.347, de 23 de julho de 1987

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO NOVA			DENOMINAÇÃO
	DENOMINAÇÃO	REFERÊNCIA	PADRÃO	
Técnico de Controle Interno (CI-1.801), servidores integrantes de categorias funcionais de nível superior (NS), de quadro ou tabela permanentes, enquadrados no plano de classificação de cargos instituído pela Lei nº 5.645/70, e os da Carreira de que trata o Decreto-Lei nº 2.225/85.	25	III	Especial	ANALISTA DE ORÇAMENTO
	24	II		
	23	I		
	22	V	C	
	21	IV		
	20	III		
	19	II		
	18	I		
	17	V	B	
	16	IV		
15	III			
14	II			
13	I			
12	VI	A		
11	V			
10	IV			
-	III			
-	II			
32	III	Especial	TÉCNICO DE ORÇAMENTO	
31	II			
30	I			
29	V	C		
28	IV			
27	III			
26	II			
25	I			
24	V	B		
23	IV			
22	III			
21	II			
20	I			
19	VI	A		
18	V			
17	IV			
-	III			
-	II			
-	I			

§ 2º No prazo de 3 (três) anos, contado da data de vigência deste Decreto, poderão ser providas, sem observância do disposto no caput deste artigo, as funções de confiança de Secretários da Secretaria do Tesouro Nacional.

Art. 8º Os quantitativos dos cargos a serem localizados nos órgãos integrantes do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo serão fixados em vista do volume e da complexidade das atribuições.

Parágrafo único. Os quantitativos dos cargos, a lotação e remoção dos funcionários far-se-ão por ato do Diretor-Geral do Departamento de Pessoal do Ministério da Fazenda, por proposta da Secretaria do Tesouro Nacional.

Art. 9º Os funcionários integrantes da Carreira Finanças e Controle ficam sujeitos à carga horária de, no mínimo, 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Art. 10. Os servidores que desempenhem atividades de execução pertinente ao Sistema Integrado de Administração Finanças poderão concorrer, uma única vez, ao provimento de cargos remanescentes da transposição dos servidores alcançados por este Decreto, mediante ascensão funcional a ser disciplinada pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, em articulação com o Ministério da Fazenda.

Art. 11. A Secretaria de Administração Pública da Presidência da República expedirá as normas complementares à execução do disposto neste Decreto, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de vigência deste Decreto, em articulação com o Ministério da Fazenda.

Art. 12. As despesas decorrentes da execução do disposto neste Decreto correrão à conta das dotações orçamentárias do Ministério da Fazenda.

Art. 13. A partir da data da publicação da implantação da Carreira Finanças e Controle, os órgãos a que pertencem os servidores a serem transpostos indicarão, como fonte de compensação, os recursos orçamentários correspondentes à despesa que realizariam com os mesmos servidores à dotação orçamentária oriunda dos recursos do Tesouro Nacional, cientificada imediatamente a Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República.

Art. 14. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 15. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 22 de outubro de 1987; 1669 da Independência e 99ª da República.

JOSE SARNEY  
Luiz Carlos Bresser Pereira  
Aluizio Alves

Decreto nº 95.077, de 22 de outubro de 1987.

Regulamenta a transposição dos servidores alcançados pelo Decreto-lei nº 2.347, de 23 de julho de 1987, e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição.

D E C R E T A :

Art. 1º A transposição dos servidores alcançados pelo Decreto-lei nº 2.347, de 23 de julho de 1987, far-se-á nos termos deste Regulamento.

Art. 2º Serão transpostos para a Carreira Orçamentária os servidores dos órgãos e entidades da Administração Federal, que, comprovadamente, estavam lotados ou em exercício na Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República ou nos órgãos setoriais ou equivalentes do Sistema de Orçamento, em 23 de dezembro de 1986, e permaneceram nessa situação até a data de vigência do Decreto-lei nº 2.347, de 1987.

§ 1º A localização dos servidores nas classes e respectivos padrões da Carreira Orçamento far-se-á nos termos do Anexo II do Decreto-lei nº 2.347, de 1987, observados os seguintes critérios:

a) os ocupantes de cargos ou empregos de nível superior, na categoria de Analista de Orçamento;

b) os ocupantes de cargos ou empregos de nível médio, na categoria de Técnico de Orçamento;

c) os servidores que não integravam o Plano de Classificação de Cargos e Empregos instituído na conformidade da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, na data de vigência do Decreto-lei nº 2.347, de 1987, serão considerados posicionados nas referências especificadas no Anexo II, determinadas mediante o deslocamento do servidor de uma referência para cada 12 (doze) meses de serviço prestado no órgão ou entidade a que pertençam;

d) na hipótese de o servidor, na data de vigência do Decreto-lei nº 2.347, de 1987, encontrar-se posicionado em referência inferior à NS-10 ou NM-17, será localizado no padrão IV da classe A da categoria para a qual deva ser transposto.

§ 2º O deslocamento a que se refere a alínea c) do parágrafo anterior far-se-á a partir da menor referência pertinente a cada categoria especificada no mesmo Anexo II e o respectivo tempo de serviço será contado desde a data do ingresso do servidor até 23 de julho de 1987, sem qualquer dedução.

§ 3º A comprovação da lotação e do exercício a que se refere o caput deste artigo será feita somente em vista dos assentamentos funcionais relativos a cada servidor ou do registro oficial do órgão.

§ 4º Na localização dos servidores, serão considerados os quantitativos globais dos cargos criados para cada categoria no Anexo I do Decreto-lei nº 2.347, de 1987, assegurada ao servidor a inclusão na classe a que deva ser transposto, nos termos do § 1º do artigo 2º deste Decreto.

Art. 3º Não poderão concorrer à transposição de que trata este Decreto os ocupantes de cargo em comissão ou de função de confiança.

Art. 4º Os servidores alcançados pelo Decreto-lei nº 2.347, de 1987, somente serão transpostos para a Carreira Orçamento se:

a) optarem, expressamente, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de publicação deste Decreto; e

b) forem habilitados em processo seletivo específico.

Parágrafo único. No processo seletivo serão considerados:

a) investidura no cargo ou emprego, ocupado em 23 de julho de 1987, mediante habilitação em concurso público ou ascensão funcional;

b) tempo de serviço prestado no cargo ou emprego ocupado na data fixada na alínea anterior;

c) tempo de exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, na qualidade de titular ou substituto;

d) tempo de serviço federal;

e) tempo de serviço público.

Art. 5º Os quantitativos dos cargos a serem localizados nos órgãos integrantes do Sistema de Orçamento serão fixados em vista do volume e da complexidade das atribuições.

Parágrafo único. Os quantitativos dos cargos e a localização dos funcionários serão fixados pelo Departamento de Pessoal da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República, após autorização da Secretaria de Orçamento e Finanças.

Art. 6º Ressalvada a transposição de que trata este Decreto, o provimento dos cargos da Carreira Orçamento far-se-á mediante concurso público e ascensão funcional, sob o regime jurídico a que se refere a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, observadas as normas legais e regulamentares pertinentes.

Parágrafo único. A realização do concurso público e da ascensão funcional será disciplinada pela Secretaria de Admi-



Administração Pública da Presidência da República, em articulação com a Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República.

Art. 79 A progressão funcional dos funcionários pertencentes à Carreira Orçamento far-se-á nos termos do Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980, e das normas complementares.

Parágrafo Único. Os funcionários a que se refere este artigo serão avaliados em julho de 1988 e o respectivo interstício será contado a partir de 19 de janeiro do mesmo ano.

Art. 8º Os funcionários integrantes da Carreira Orçamento ficam sujeitos à carga horária de, no mínimo, 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Art. 9º Os funcionários integrantes da Carreira Orçamento poderão ser submetidos a cursos de formação e aperfeiçoamento, consistente em programa de treinamento, a nível de especialização, com avaliação final.

Parágrafo Único. O afastamento do funcionário para submeter-se aos cursos a que se refere este artigo será considerado como de efetivo exercício.

Art. 10. As funções de confiança pertencentes à estrutura da Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República e dos Órgãos Setoriais do Sistema de Orçamento serão exercidos, preferencialmente, por funcionários integrantes da Carreira Orçamento.

Parágrafo Único. O disposto neste artigo não se aplica:

- a) ao cargo em comissão de Secretário de Orçamento e Finanças;
- b) aos cargos em comissão e às funções de confiança dos órgãos que, na data de vigência deste Decreto, possuam nos seus quadros funções específicas para o exercício dos mesmos cargos e funções.

Art. 11. A estrutura organizacional da Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República será fixada no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de vigência deste Decreto.

Art. 12. A Secretaria de Administração Pública da Presidência da República expedirá as normas complementares à execução do disposto neste Decreto, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de vigência deste Decreto, em articulação com a Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República.

Art. 13. As despesas decorrentes da execução do disposto neste Decreto correrão à conta das dotações orçamentárias da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República.

Art. 14. A partir da data da publicação da implantação da Carreira Orçamento, os órgãos a que pertencem os servidores a serem transpostos indicarão, como fonte de compensação, os recursos orçamentários correspondentes à despesa que realizariam com os mesmos servidores à dotação orçamentária oriunda dos recursos do Tesouro Nacional, cientificada imediatamente a Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República.

Art. 15. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 22 de outubro de 1987; 1669 da Independência e 999 da República.

JOSE SARNEY  
Anibal Teixeira de Souza  
Aluizio Alves

Decreto nº 95.078, de 22 de outubro de 1987

Abre ao Ministério da Saúde, em favor de diversas Unidades Orçamentárias, o crédito suplementar de C\$ 1.380.737.000,00, para reforço de dotações consignadas no vigente Orçamento.

O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e da autorização contida no artigo 1º, itens II e IV, da Lei nº 7.616, de 04 de setembro de 1987,

DECRETA:

Art. 1º - Fica aberto ao Ministério da Saúde, em favor de diversas Unidades Orçamentárias, o crédito suplementar de C\$ 1.380.737.000,00 (um bilhão, trezentos e oitenta milhões, setecentos e trinta e sete mil cruzados), para reforço das dotações orçamentárias indicadas no anexo I deste Decreto.

Art. 2º - Os recursos necessários serão provenientes do excesso de arrecadação das receitas do Tesouro Nacional, previsto para o corrente exercício e decorrentes de operações de crédito interinas, de acordo com o artigo 1º, itens II e IV, da Lei nº 7.616, de 04 de setembro de 1987.

Art. 3º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 22 de outubro de 1987; 1669 da Independência e 999 da República.

JOSE SARNEY  
Luiz Carlos Bresser Pereira  
Anibal Teixeira de Souza

CREDITO SUPLEMENTAR	ANEXO I	SUPLEMENTACAO
	ANEXO AO DECRETO N. 95.078, DE 22 DE OUTUBRO DE 1987	C\$ 1.000

CCOIGG	ESPECIFICACAO	NATUREZA DA DESPESA	FT	VALOR
	MINISTERIO DA SAUDE			1.380.737
	SECRETARIA GERAL			1.178.313
25102.13080332.027	AMORTIZACAO E ENCARGOS DE FINANCIAMENTO	3261.00	441	149.788
		4351.00	441	6.940
				142.848
25102.13080342.027	AMORTIZACAO E ENCARGOS DE FINANCIAMENTO	3271.00	001	28.525
		3272.00	001	9.366
		4361.00	421	5.344
		4361.00	441	10.378
				3.415

## ANEXO I

(Artigo 1.º, do Decreto-Lei n. 2.402, de 21 de dezembro de 1987)

Cargos de Natureza Especial	Vencimento	Percentual da Representação Mensal
Governador	26.328,32	222
Secretário de Governo	26.044,31	217
Procurador-Geral	26.044,31	217
Chefes dos Gabinetes Civil e Militar	26.044,31	217

## ANEXO II

(Artigo 1.º, do Decreto-Lei n. 2.402, de 21 de dezembro de 1987)

Membros do Tribunal de Contas do Distrito Federal	Vencimento	Percentual da Representação Mensal
Conselheiro do Tribunal de Contas do Distrito Federal	35.912,76	196
Auditor do Tribunal de Contas do Distrito Federal	35.235,13	194
Ministério Público Junto ao Tribunal de Contas do Distrito Federal		
Procurador-Geral	23.935,00	190
Procurador	15.930,95	150

## DECRETO-LEI N. 2.403 — DE 21 DE DEZEMBRO DE 1987

*Fixa diretrizes do Sistema de Carreira do Serviço Civil da União e dos Territórios Federais, e dá outras providências*

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 55, item III, da Constituição, decreta:

Art. 1.º O Sistema de Carreira do Serviço Civil da União e dos Territórios Federais obedecerá às diretrizes estabelecidas neste Decreto-Lei.

Art. 2.º O Sistema de Carreira tem por objetivos fundamentais a valorização e profissionalização do funcionário, bem como a eficiência e continuidade da ação administrativa, mediante:

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

II — capacitação dos funcionários, em caráter geral e permanente;

III — exercício dos cargos em comissão exclusivamente por funcionários integrantes das carreiras, ressalvados os casos expressos neste Decreto-Lei.

## Dos Cargos em Comissão

Art. 3.º Os cargos em comissão correspondem às atividades de direção e assessoramento, pertinentes à unidade de estrutura organizacional.

Parágrafo único. A denominação dos cargos em comissão será constituída de uma parte genérica e de uma parte específica indicativa da unidade de estrutura organizacional a que corresponder.

Art. 4.º Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou restrito.

§ 1.º Os cargos em comissão de recrutamento amplo são de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente.

§ 2.º Os cargos em comissão de recrutamento restrito são vinculados a carreiras.

Art. 5.º Os cargos em comissão serão classificados em níveis, designados por numeração ordinal crescente, com base no volume, complexidade e responsabilidade das respectivas atribuições, segundo critérios estabelecidos em regulamento.

§ 1.º Os cargos de direção de mesmo nível terão idêntica denominação em sua parte genérica.

§ 2.º A classificação dos cargos de assessoramento observará uma diferença de pelo menos um nível em relação àquele em que estiver classificado o cargo de direção da unidade organizacional a que se vincularem.

## Das Carreiras

Art. 6.º As carreiras serão organizadas em classes, integradas por cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único. Serão estabelecidos, para cada classe, as atribuições, os requisitos de formação, capacitação e experiência, bem como, quando for o caso, os cargos em comissão a ela vinculados.

Art. 7.º As carreiras poderão ser específicas ou genéricas.

Parágrafo único. Carreira específica é aquela que abrange uma única linha de formação profissional e carreira genérica é a que compreende duas ou mais linhas de formação profissional.

Art. 8.º Os vencimentos de cada classe serão escalonados em referências, designadas por numeração cardinal crescente.

## Dos Quadros

Art. 9.º Cada Ministério e Território Federal terá quadro de pessoal estruturado e administrado de acordo com as diretrizes do Sistema de Carreira, em que serão especificados:

I — os cargos de direção e os de assessoramento referentes a cada unidade da respectiva estrutura organizacional;

II — as carreiras necessárias ao desempenho das respectivas atividades;

III — as classes de cada carreira, devendo a classe mais elevada corresponder aos cargos em comissão de maior nível, a que esteja vinculada;

IV — o número máximo de cargos de cada carreira, fixado com base nas necessidades de serviço.

§ 1.º Os quadros de pessoal de que trata o "caput" deste artigo incorporarão os servidores dos respectivos órgãos autônomos.

§ 2.º No que se refere aos cargos em comissão, de direção ou assessoramento, deverão ser discriminados os de recrutamento amplo e os de recrutamento restrito.

#### *Do Ingresso na Carreira*

Art. 10. O ingresso na carreira dar-se-á na classe inicial, após aprovação em concurso público, realizado em duas etapas:

I — a primeira, de caráter eliminatório, constituída de provas ou de provas e títulos;

II — a segunda, de caráter classificatório, constituída de treinamento, a ser aplicado conforme se dispuser em regulamento.

Art. 11. O funcionário ficará sujeito a estágio probatório, com duração de 12 (doze) meses, contados a partir da data do exercício.

§ 1.º No prazo de 30 (trinta) dias contados do término do período de estágio probatório, a autoridade competente opinará a respeito da responsabilidade e do desempenho do funcionário, na forma estabelecida em regulamento.

§ 2.º Na hipótese de inidoneidade ou desídia, a autoridade competente deverá, a qualquer tempo, no curso do estágio probatório, propor a exoneração do funcionário.

§ 3.º Nos casos de que tratam os parágrafos anteriores, caberá recurso, com efeito suspensivo, no prazo de 10 (dez) dias contados da data em que o funcionário tiver conhecimento do parecer ou proposta.

§ 4.º Os recursos serão apreciados pela autoridade competente, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 5.º Inabilitado no estágio probatório, o funcionário será exonerado dentro de 15 (quinze) dias contados da data da ciência da avaliação ou, quando for o caso, da decisão denegatória do provimento do recurso.

Art. 12. O edital do concurso público estabelecerá os critérios, normas e condições para sua realização.

Art. 13. O prazo de validade do concurso será, no máximo, de 4 (quatro) anos.

#### *Do Desenvolvimento na Carreira*

Art. 14. O desenvolvimento do funcionário na carreira far-se-á por promoção ou progressão.

Art. 15. Promoção é a passagem do funcionário 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 de suas atribuições;

III — cumprimento de interstício.

§ 1.º A promoção habilitará o funcionário ao exercício de cargos em comissão vinculados à classe para que foi promovido.

§ 2.º A promoção não implicará necessariamente, dispensa do funcionário de cargo em comissão vinculada à classe anterior, que esteja ocupando.

Art. 16. Progressão é a mudança do funcionário de uma referência para a seguinte e dependerá, cumulativamente, de:

I — desempenho eficaz de suas atribuições;

II — cumprimento de interstício.

Art. 17. Será adotado, na forma e condições estabelecidas em regulamento, processo de avaliação de desempenho dos funcionários de cada quadro, que considere:

I — o comportamento observável do funcionário;

II — a contribuição do funcionário para a consecução dos objetivos do órgão;

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

IV — a periodicidade mínima de 6 (seis) meses;

V — o conhecimento, pelo funcionário, dos instrumentos de avaliação e sua participação no processo.

Parágrafo único. Poderão ser adotados processos de auto-avaliação do funcionário, ou de avaliação com participação de integrantes de sua carreira.

#### *Da Capacitação de Recursos Humanos*

Art. 18. As atividades de capacitação, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão planejadas, organizadas e executadas de forma integrada e sistêmica, segundo diretrizes fixadas pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República — SEDAP, destinando-se a proporcionar aos funcionários:

I — aperfeiçoamento, especialização e atualização de conhecimentos, nas áreas de atividades correspondentes às respectivas carreiras;

II — conhecimentos, habilidades, técnicas de gerência geral e aplicada às áreas de atividades finalísticas e instrumentais.

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

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

Art. 19. As atividades de 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;

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

Art. 20. Compete à ENAP e ao CEDAM planejar e executar as atividades de capacitação dos funcionários do Sistema de Carreira, segundo o disposto nos respectivos regimentos internos, observadas as diretrizes fixadas pela SEDAP e as necessidades de cada quadro.

§ 1.º A execução dos programas estabelecidos para as áreas de atividades finalísticas poderá ser realizada pelas unidades próprias dos órgãos setoriais do Sistema de Recursos Humanos.

§ 2.º A execução das atividades de que trata este artigo poderá ser atribuída a órgãos ou entidades públicas, mediante convênio, ou contratada com entidades privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes.

#### *Disposições Gerais e Transitórias*

Art. 21. Havendo interesse da Administração, é admitida a passagem do servidor, voluntária ou de ofício, para carreira de mesma denominação, pertencente a outro quadro do Sistema, nas condições previstas em regulamento.

Art. 22. As medidas destinadas à implantação dos quadros de pessoal a que se referem os artigos 9.º e 32, deverão ser associadas à revisão das estruturas organizacionais respectivas e terão caráter prioritário. Todavia, a implantação dos referidos quadros fica condicionada à disponibilidade de recursos orçamentários e à existência de cronograma de utilização desses recursos.

Art. 23. Os atos de estruturação dos quadros de pessoal serão expedidos mediante decreto.

Parágrafo único. Cabe à SEDAP a orientação, supervisão e coordenação das atividades de reestruturação organizacional e de estruturação dos quadros de pessoal, bem como a expedição dos atos de enquadramento dos servidores.

Art. 24. Observadas as disposições estabelecidas em regulamento, os atuais servidores do Serviço Civil da União e dos Territórios Federais, pertencentes aos Planos de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, instituídos na conformidade das Leis ns. 5.645 (1), de 10 de dezembro de 1970, e 6.550 (2), de 5 de julho de 1978, poderão ingressar nas carreiras dos Ministérios ou Territórios Federais, desde que:

I — possuam habilitação legalmente exigida para o desempenho das atribuições pertinentes às respectivas carreiras;

(1) Leg. Fed., 1970, pág. 1.196; (2) 1978, pág. 586.

II — hajam ingressado, no Serviço Civil da União e dos Territórios Federais, por concurso público.

§ 1.º Poderão optar pela reclassificação de que trata este artigo os servidores de autarquia federal ou fundação pública, desde que, comprovadamente, estivessem lotados ou em exercício, em 28 de outubro de 1987, nos Ministérios e Territórios Federais, e permaneçam nessa situação até a data de início do processo seletivo exigido para a reclassificação, conforme se dispuser em regulamento.

§ 2.º Em se tratando de servidores regidos pela legislação trabalhista, o ingresso nas carreiras dependerá, ainda, de opção pelo regime estatutário do funcionário público federal.

§ 3.º O enquadramento do servidor far-se-á em carreira de atribuições idênticas ou semelhantes às inerentes ao cargo ou emprego ocupado na data da reclassificação.

Art. 25. Poderão, ainda, ser enquadrados, nos termos deste Decreto-Lei, e da regulamentação própria de cada carreira, desde que habilitados em processo seletivo específico, de provas ou de provas e títulos, os servidores, a que se refere o artigo 24, que não atendam ao requisito fixado no item II do mesmo artigo, observada a escolaridade do servidor.

Art. 26. Os quadros e tabelas permanentes, instituídos de acordo com as Leis ns. 5.645/70 e 6.550/78 são considerados em extinção.

Art. 27. Os servidores a que se refere o artigo 24, que não ingressarem no Sistema de Carreira, permanecerão no quadro ou tabela em extinção de que trata o artigo anterior, assegurado o direito de concorrerem à progressão funcional.

Art. 28. Efetivado o enquadramento de que trata o artigo 24 e antes do primeiro concurso público para provimento de cargos integrantes de cada carreira, será realizado processo seletivo interno, de caráter competitivo, sob a supervisão da SEDAP, para efeito de uma única ascensão dos servidores reclassificados.

Art. 29. O ingresso do servidor em qualquer classe de carreira somente o habilitará ao exercício dos cargos em comissão a ela vinculados após a conclusão, com aproveitamento, do programa de capacitação respectivo.

Art. 30. A implantação do Sistema de Carreira implicará extinção gradativa das atuais formas de provimento em comissão e pelos critérios de confiança, bem como a designação para encargos de direção e assistência intermediárias.

§ 1.º Na hipótese de inexistência de funcionários integrantes de carreiras que satisfaçam os requisitos necessários ao exercício de cargos em comissão, admitir-se-ão as formas de provimento em comissão e designação previstas na sistemática das Leis ns. 5.645/70 e 6.550/78.

§ 2.º Verificada a existência de servidor que satisfaça os requisitos necessários ao exercício do cargo em comissão de recrutamento restrito, o titular que estiver ocupando o cargo, nos termos do parágrafo anterior, deverá ser imediatamente exonerado.

Art. 31. As carreiras atualmente existentes deverão ser adaptadas às diretrizes deste Decreto-Lei, no prazo de 6 (seis) meses, contados a partir da data de sua vigência.

Art. 32. As autarquias e fundações públicas da União e dos Territórios Federais disporão de quadros próprios de pessoal, aprovados na forma do artigo 23, obedecidos os princípios contidos nos artigos 2.º e 9.º.

§ 1.º O regime jurídico dos servidores das autarquias será o previsto nos respectivos quadros.

§ 2.º Aos servidores das fundações públicas não se aplica o disposto no § 2.º do artigo 24.

Art. 33. Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre as normas estabelecidas neste Decreto-Lei e no Plano de Retribuição de Cargos e os cargos, funções, empregos, classes e referências salariais dos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos dos órgãos e entidades da Administração Federal.

Art. 34. Os órgãos e entidades a que se referem os artigos 9.º e 32 estão sujeitos às normas emanadas do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

Art. 35. O Poder Executivo expedirá as normas necessárias à execução do disposto neste Decreto-Lei.

Art. 36. Este Decreto-Lei entra em vigor na data de sua publicação.

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

José Sarney — Presidente da República.

Aluizio Alves.

#### DECRETO N. 95.519 — DE 21 DE DEZEMBRO DE 1987

*Estabelece normas para a programação e execução orçamentária e financeira do Tesouro Nacional para o exercício de 1988, e dá outras providências*

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei n. 7.632 (1), de 3 de dezembro de 1987, decreta:

#### CAPÍTULO I

##### *Disposições Gerais*

Art. 1.º A utilização dos créditos orçamentários e adicionais do Orçamento Geral da União (OGU) será efetuada de acordo com as normas de execução da despesa pública e nos termos deste Decreto.

(1) Leg. Fed., 1987, pág. 806.

Art. 2.º O comprometimento da despesa deverá ser feito com estrita observância dos limites da programação financeira fixada para cada unidade gestora.

#### CAPÍTULO II

##### *Da Programação Para a Utilização dos Créditos Orçamentários e Adicionais*

Art. 3.º As dotações destinadas às despesas com "Pessoal" e "Encargos Sociais" não poderão constituir fonte para compensação de créditos a "Outras Despesas Correntes" e de "Capital".

Art. 4.º A "Reserva de Contingência" é destinada, prioritariamente, ao atendimento das despesas com "Pessoal" e "Encargos Sociais" e só será utilizada após esgotadas todas as possibilidades de cancelamento das dotações de "Outras Despesas Correntes" e de "Capital".

Art. 5.º As disponibilidades orçamentárias verificadas no decorrer do exercício, nas dotações destinadas ao atendimento de compromissos com operações de crédito internas ou externas, poderão constituir fonte de recursos para abertura de créditos adicionais somente no mesmo grupamento ou, excepcionalmente, em favor de "Pessoal" e "Encargos Sociais".

Art. 6.º Os saldos dos recursos transferidos pelo Tesouro Nacional às entidades da Administração Indireta, para pagamento de compromissos decorrentes de operações de crédito, internas ou externas, apurados em balanço, no encerramento do exercício financeiro de 1987, poderão ser utilizados no exercício de 1988 somente para pagamento dos referidos compromissos.

§ 1.º Não sendo necessários, no todo ou em parte, para o pagamento desses compromissos, os saldos de que trata este artigo poderão ser utilizados para atendimento de despesas de "Pessoal" e "Encargos Sociais".

§ 2.º Na hipótese de abertura de crédito adicional no exercício de 1988, para suplementar dotações destinadas ao pagamento dos aludidos compromissos, a Secretaria de Orçamento e Finanças da Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República — SOF/SEPLAN, levará em consideração os saldos verificados conforme o disposto neste artigo.

§ 3.º Após o encerramento de seu balanço, as entidades da Administração Indireta informarão os saldos apurados na forma deste artigo às respectivas Secretarias de Controle Interno ou órgãos equivalentes, que os comunicarão à SOF/SEPLAN.

Art. 7.º As solicitações de créditos adicionais no exercício de 1988, além de apresentar as alterações julgadas necessárias nos quantitativos financeiros, deverão também evidenciar as implicações dessas modificações, no tocante ao cumprimento dos objetivos e metas dos projetos/atividades constantes da Lei Orçamentária.

Parágrafo único. Quando se tratar de projetos orçamentários, a justificativa que acompanha a solicitação de créditos adicionais deverá conter informações relativas também aos exercícios de 1989 e 1990.

## CAPÍTULO X

*Multas e Juros de Mora*

Art. 74. Os tributos e contribuições administrados pelo Ministério da Fazenda, que não forem pagos até a data do vencimento, ficarão sujeitos à multa de mora de 20% (vinte por cento) e a juros de mora na forma da legislação pertinente, calculados sobre o valor do tributo ou contribuição corrigido monetariamente.

§ 1.º A multa de mora será reduzida a 10% (dez por cento), quando o débito for pago até o último dia útil do mês subsequente àquele em que deveria ter sido pago.

## CAPÍTULO XI

*Correção das Obrigações Contratuais*

Art. 75. As obrigações que vencerem a partir da data da publicação desta Lei, decorrentes de contratos celebrados até 15 de janeiro de 1989, vinculados à variação da OTN aos quais não se aplique o disposto no artigo 1.º da Lei n. 7.774 (23), de 8 de junho de 1989, serão atualizadas:

- a) até fevereiro de 1989, pela OTN de NCz\$ 8,17 (seis cruzados novos e dezessete centavos) multiplicada pelo fator 1,2879;
- b) a partir dessa data, pela variação do BTN.

Parágrafo único. No caso de o contrato previr índice substitutivo à OTN, prevalecerá este.

Art. 76. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 77. Revogam-se o inciso III, do artigo 3.º, da Lei n. 7.738, de 9 de março de 1989, e as disposições em contrário.

José Sarney — Presidente da República.

Máilson Ferreira da Nóbrega.

João Batista de Abreu.

(23) Leg. Fed., 1989, pág. 368.

## LEI N. 7.800 — DE 10 DE JULHO DE 1989

*Dispõe sobre as diretrizes orçamentárias para o ano de 1990, e dá outras providências*

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I

*Das Diretrizes Gerais*

Art. 1.º Ficam estabelecidas, nos termos desta Lei, as diretrizes gerais para a elaboração dos Orçamentos da União relativos ao exercício financeiro de 1990.

Art. 2.º No projeto de lei orçamentária, as receitas e as despesas serão orçadas segundo os preços, a média mensal da taxa de câmbio e os índices relacionados com as variáveis respectivas, vigente em maio de 1989.

Parágrafo único A lei orçamentária:

I — corrigirá os valores do projeto de lei segundo a variação de preços prevista para o período compreendido entre os meses de maio e de dezembro de 1989, explicitando os critérios adotados;

II — estimará os valores da receita e fixará os valores da despesa de acordo com a variação de preços prevista para o exercício de 1990, ou com outro critério que estabeleça.

Art. 3.º Não poderão ser incluídas despesas com aquisição, início de obras para construção ou ampliação, novas locações ou arrendamentos de imóveis, inclusive residenciais, para a Administração Pública, ressalvadas as relacionadas com as prioridades estabelecidas nos anexos desta Lei e expressamente especificadas na lei orçamentária.

Art. 4.º Não serão incluídas quaisquer dotações destinadas à aquisição de mobiliário e equipamento para unidades residenciais de representação funcional, ressalvadas as relativas às leis que instituíram os fundos militares e as relacionadas com as prioridades estabelecidas nos anexos desta Lei, todas expressamente especificadas na lei orçamentária.

Art. 5.º São vedadas despesas com aquisição e manutenção de veículos de representação, ressalvadas as referentes ao Presidente da República, aos Presidentes dos órgãos do Poder Legislativo, aos Ministros de Estado e dos Tribunais Superiores e às peculiaridades dos Ministérios Militares e das Relações Exteriores.

Art. 6.º A lei orçamentária, bem como suas alterações, não destinará recursos para a execução direta, pela Administração Pública Federal, de projetos e atividades típicos das Administrações Públicas Estaduais e Municipais, especialmente os relativos aos artigos 204, inciso I e 30, incisos VI e VII, da Constituição Federal, ressalvando-se o disposto nos seus artigos 198 e 200, e dos demais projetos e atividades, aqueles autorizados especificamente por lei.

Parágrafo único. As despesas com cooperação técnica e financeira da União com outros níveis de Governo far-se-á em categoria de programação específica, classificada exclusivamente como transferências intergovernamentais.

Art. 7.º Não poderão ser fixadas despesas sem que estejam definidas as fontes de recursos.

Art. 8.º Os orçamentos fiscal e de investimentos das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, de acordo com o disposto no artigo 165, § 7.º, da Constituição Federal e no artigo 35, § 1.º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, observarão, no seu conjunto, as seguintes condições:

I — indicação da região ou das regiões macroeconômicas beneficiadas pelos projetos, considerando-se, inclusive, os efeitos dos encadeamentos sobre a atividade econômica;

II — demonstração, na mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional, da situação verificada no biênio 1986/1987 quanto à alocação entre as regiões macroeconômicas dos recursos do Tesouro Nacional e das

empresas citadas no "caput" deste artigo, levando em conta o definido no artigo 35, § 1.º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, bem como das propostas para atenuar as desigualdades interregionais.

## CAPÍTULO II

### Das Diretrizes dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social

#### SEÇÃO I

##### Das Diretrizes Comuns

Art. 9.º Os orçamentos fiscal e da seguridade social, além dos Poderes, seus fundos, órgãos autarquias, inclusive as especiais, e as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, compreenderão as empresas públicas e as sociedades de economia mista em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, e que recebam desta quaisquer recursos, que não sejam os provenientes de:

I — participação acionária;

II — pagamento de serviços prestados;

III — transferências para aplicação em programa de financiamento atendendo ao disposto no artigo 159, Inciso I, alínea "c", e artigo 239, § 1.º, da Constituição Federal;

IV — refinanciamento da dívida externa garantida pelo Tesouro Nacional.

Parágrafo único. Os investimentos das empresas públicas e sociedades de economia mista a que se refere este artigo constarão também do Orçamento previsto no artigo 165, § 5.º, Inciso II, da Constituição Federal.

Art. 10. O montante das despesas dos orçamentos fiscal e da seguridade social não deverá ser superior ao das receitas, excluídos:

I — nas despesas:

a) o serviço da dívida pública mobiliária federal;

b) a parcela do programa de reforma agrária financiada pela emissão de títulos da dívida agrária;

c) a parcela de investimentos prioritários financiada por emissão de títulos da dívida pública federal, que não excederá o montante equivalente a 10% (dez por cento) da receita tributária líquida;

d) o aumento de capital das empresas e sociedades em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, na forma do artigo 23, § 1.º, desta Lei;

e) o refinanciamento da dívida externa garantida pelo Tesouro Nacional de responsabilidade de empresas e sociedades em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto.

II — nas receitas, o produto da emissão de títulos da dívida pública federal.

§ 1.º As despesas poderão, excepcionalmente, no decorrer do exercício, superar as receitas desde que o excesso de despesas seja financiado por operações de crédito nos termos do artigo 167, Inciso III, da Constituição Federal.

§ 2.º O disposto neste artigo prevalecerá sobre as demais diretrizes estabelecidas nesta Lei, observando o disposto no artigo 45, Inciso I, desta Lei.

Art. 11. Para efeito do disposto no artigo 169, parágrafo único, da Constituição Federal, fica estabelecido que:

I — as despesas com pessoal e encargos sociais não terão aumento superior à variação do índice oficial de inflação em relação aos créditos correspondentes no Orçamento de 1989, respeitado o limite estabelecido no artigo 38 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

II — serão extintos 80% (oitenta por cento) dos cargos ou empregos de provimento efetivo que não estiverem preenchidos em 1.º de janeiro de 1990;

III — os cargos ou empregos, civis, de provimento efetivo cuja vacância ocorrer no exercício de 1990, poderão ser preenchidos até o limite de 50% (cinquenta por cento).

§ 1.º Para efeito de cálculo do disposto no inciso I deste artigo, não serão considerados os gastos com inativos e pensionistas segurados do regime geral da Previdência Social.

§ 2.º O Poder Executivo, mediante decreto e considerando como prioritários os cargos e empregos relacionados aos profissionais de saúde e educação, extinguirá os cargos e empregos de provimento efetivo a que se refere o inciso II deste artigo.

§ 3.º A partir de 1.º de janeiro de 1990 e até a data de publicação do decreto a que se refere o parágrafo anterior, não poderá ser preenchido nenhum cargo ou emprego de provimento efetivo a que se refere o inciso II deste artigo.

§ 4.º A mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional será acompanhada de relação nominal de todos os servidores ou empregados civis, com o respectivo cargo, emprego ou função e a correspondente remuneração total de cada servidor ou empregado, constantes da folha de pagamento relativa ao mês de maio de 1989, por órgão, fundos, entidades da Administração Indireta, inclusive autarquias especiais e fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, empresas públicas e sociedades de economia mista incluídas nos orçamentos fiscal e da seguridade social.

§ 5.º Acompanhará, ainda, a mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional, quadro demonstrativo, resumindo as despesas a que se refere o parágrafo anterior, consideradas também as relativas ao pessoal militar, por órgão, fundos, entidades da Administração Indireta, inclusive autarquias especiais e fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, empresas públicas e sociedades de economia mista incluídas no orçamento fiscal e da seguridade social, e evidenciando, por cargo, emprego e função, a quantidade de cada um, a respectiva remuneração e o gasto total.

§ 6.º Os elementos de informação de que trata os §§ 4.º e 5.º deste artigo constituirão fundamento essencial e imprescindível para inclusão, na lei orçamentária, das dotações para despesas com pessoal e encargos sociais dos órgãos, fundos, entidades e empresas a que se refere este artigo.

Art. 12. As despesas com custeio administrativo e operacional não poderão ter aumento superior à variação do índice oficial de inflação em relação aos créditos correspondentes no Orçamento de 1989, salvo no caso de comprovada insuficiência decorrente de expansão patrimonial, incremento físico de serviços prestados à comunidade ou de novas atribuições recebidas no exercício de 1989 ou no decorrer de 1990.

Parágrafo único. Para efeito de cálculo, excluem-se do disposto neste artigo as despesas indicadas nos artigos 3.º, 4.º 5.º, 11 e 14, parágrafo único, desta Lei.

Art. 13. As despesas com juros, encargos e amortizações da dívida, exceto da mobiliária federal, deverão considerar apenas as operações contratadas ou com prioridades e autorizações concedidas até a data do encaminhamento do projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional.

Art. 14. O relatório bimestral de que trata o artigo 165, § 3.º, da Constituição Federal, demonstrará, por categoria de programação de cada órgão, fundo ou entidade a que se refere o artigo 9.º desta Lei, as despesas realizadas com:

- I — diárias relativas a trabalho fora da sede;
- II — passagens e despesas com locomoção para trabalhos fora da sede;
- III — locação de mão-de-obra;
- IV — consultoria de qualquer espécie; e
- V — publicidade e propaganda.

Parágrafo único. As despesas relativas aos títulos constantes dos incisos deste artigo, serão reduzidas, por órgão, em relação aos créditos orçamentários concedidos em 1989, atualizados pelo índice oficial de inflação, em pelo menos:

- I — 10% (dez por cento) no caso dos incisos I a III;
- II — 20% (vinte por cento) no caso do inciso IV;
- III — 50% (cinquenta por cento) no caso do inciso V.

Art. 15. É vedada a inclusão na lei orçamentária, bem como em suas alterações, de recursos para o pagamento a qualquer título pela União, inclusive pelas entidades que integram os orçamentos fiscal e da seguridade social, a servidor da Administração Direta ou Indireta por serviços de consultoria ou assistência técnica custeados com recursos decorrentes de convênios, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres firmados com órgãos ou entidades de direito público ou privado, nacionais ou internacionais, pelo órgão ou entidade a que pertencer o servidor ou por aquele em que estiver eventualmente lotado.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica a docentes pesquisadores de instituições de pesquisa e de ensino superior.

Art. 16. É vedada a inclusão na lei orçamentária, bem como em suas alterações, de quaisquer recursos da União, inclusive das receitas próprias das entidades e empresas referidas no artigo 9.º desta Lei, para clubes e associações de servidores ou quaisquer outras entidades congêneres, excetuadas creches e escolas para o atendimento pré-escolar.

Parágrafo único. A lei orçamentária somente poderá incluir recursos da União, inclusive de receitas próprias das entidades, fundações, empresas e sociedades referidas no artigo 9.º, desta Lei, para fundos de previdência privada e congêneres, caso:

- I — o fundo, ou congêneres, já estiver legalmente constituído e em funcionamento na data de promulgação desta Lei;
- II — não aumente, para cada fundo ou congêneres, a participação relativa da União, inclusive de suas entidades, fundações, empresas e sociedades a que se refere o "caput" deste artigo, em relação à contribuição dos seus participantes, verificada no exercício de 1988;

III — o total dos recursos não seja superior, para cada fundo ou congêneres, aos recursos destinados no exercício de 1988, atualizado pelo índice oficial de inflação.

Art. 17. A despesa com transferência de recursos da União para Estado, Distrito Federal ou Município, mediante convênio, acordo, ajuste ou outros instrumentos congêneres, ressalvada a destinada a atender calamidade pública, só poderá ser concretizada se a unidade beneficiada comprovar, que:

I — instituiu e regulamentou todos os tributos que lhe cabem, previstos nos artigos 145, 155 e 156, da Constituição Federal;

II — arrecada todos os impostos que lhe cabem, previstos nos artigos 155 e 156, da Constituição Federal;

III — a receita tributária própria corresponda a, pelo menos, 20% (vinte por cento) no caso de Estado ou Distrito Federal e 2% (dois por cento) no caso de Município do total das receitas orçamentárias, exclusive as decorrentes de operações de crédito;

IV — atende ao disposto nos artigos 167, inciso III, e 212, da Constituição Federal, bem como nos artigos 37 e 38, inclusive seu parágrafo único, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1.º Para efeito do disposto no inciso II, deste artigo, são ressalvados os impostos a que se refere o artigo 155, inciso I, alínea "a", e o artigo 156, incisos II, III e IV, da Constituição Federal, quando comprovada a ausência dos respectivos fatos geradores.

§ 2.º A comprovação de que trata o "caput", deste artigo, em relação aos seus incisos II, III e IV, será feita através da lei orçamentária de 1990 e do respectivo relatório, a que se refere o artigo 165, § 3.º, da Constituição Federal.

§ 3.º A concessão de empréstimos do Tesouro Nacional a Estado, Distrito Federal ou Município, inclusive a suas entidades da Administração Indireta, fundações, empresas e sociedades controladas, fica condicionada à comprovação do disposto neste artigo.

Art. 18. É vedada a inclusão na lei orçamentária, bem como em suas alterações de dotações a título de subvenções sociais para entidades públicas federais, estaduais e municipais, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, ressalvadas as destinações a Municípios para atendimento às ações de assistência social.

§ 1.º O título a que se refere o "caput", considerada a ressalva para os Municípios, fica exclusivo para transferência de recursos a entidades privadas, sem fins lucrativos, desde que:

- I — sejam registradas no Conselho Nacional de Serviço Social; ou
- II — atendam ao disposto no artigo 61 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; ou
- III — sejam vinculadas a organismos internacionais.

§ 2.º É vedada, também, a inclusão de dotações, a título de auxílios, para entidades privadas, excetuadas aquelas a que se refere o artigo 61, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 19. As receitas próprias de órgãos, fundos, autarquias, inclusive as especiais, fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, bem como das empresas públicas e sociedades de economia mista a que se refere o artigo 9.º desta Lei,



serão programadas para atender, preferencialmente, respeitadas as peculiaridades de cada um, gastos com pessoal e encargos sociais, juros, encargos e amortizações da dívida, contrapartida de financiamentos, outros de sua manutenção e investimentos prioritários.

Art. 20. O demonstrativo a que se refere o artigo 165, § 6.º, da Constituição Federal, quantificará os efeitos decorrentes de isenções, anistias, remissões, subsídios e benefícios de natureza financeira, tributária e creditícia, de forma a identificar as vantagens concedidas.

§ 1.º No caso de retornos de créditos concedidos, será também discriminado, pelo Tesouro Nacional ou por entidade credora, o montante vincendo em 1990, inclusive o vencido e não pago.

§ 2.º A prestação de contas anual da União demonstrará os efeitos a que se refere este artigo, observados no exercício.

## SEÇÃO II

### *Das Diretrizes Específicas do Orçamento Fiscal*

Art. 21. Na fixação das despesas serão observadas as prioridades constantes do Anexo I desta Lei.

§ 1.º Na elaboração da proposta, orçamentária o órgão central de Orçamento ouvirá, através dos Ministérios correspondentes, os órgãos públicos federais de desenvolvimento regional, bem como os voltados à defesa do meio ambiente e à ciência e tecnologia.

§ 2.º Na ausência das leis complementares previstas nos artigos 165, § 9.º, e 192, da Constituição Federal, a programação das despesas de caráter administrativo do Banco Central do Brasil integrará o projeto de lei orçamentária.

Art. 22. Para efeito do disposto nos artigos 51, inciso IV, 52, inciso XIII, 99, § 1.º, e 127, § 3.º, da Constituição Federal, ficam estipulados os seguintes limites para a elaboração das propostas orçamentárias dos Poderes Judiciário e Legislativo, bem como do Ministério Público:

I — as despesas com pessoal e encargos observarão ao disposto no artigo 11, seus incisos e parágrafos, desta Lei;

II — as despesas com custeio administrativo e operacional, exclusive com pessoal e encargos, obedecerão o disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 12 e 14, desta Lei; e

III — as despesas com as ações de expansão corresponderão às prioridades específicas indicadas no Anexo I, desta Lei, e à disponibilidade dos recursos.

Art. 23. A emissão de títulos da dívida pública federal será limitada à necessidade de recursos para atender:

I — ao serviço da dívida pública mobiliária federal;

II — à parcela do programa de reforma agrária financiada pela emissão de títulos da Dívida Agrária;

III — aos investimentos prioritários, não excedendo a montante equivalente a 10% (dez por cento) da receita tributária líquida;

IV — às despesas excedentes nos termos do artigo 10, § 1.º, desta Lei;

V — ao aumento de capital das empresas e sociedades em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, na forma do § 1.º deste artigo;

VI — ao refinanciamento da dívida externa garantida pelo Tesouro Nacional de responsabilidade das empresas e sociedades em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto.

§ 1.º Poderão ser emitidos títulos da dívida pública federal, com cláusula de inalienabilidade até seu vencimento, para venda junto às empresas e sociedades em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto.

§ 2.º A lei orçamentária poderá explicitar as despesas relativas ao inciso III, deste artigo, condicionadas à efetiva colocação dos títulos.

Art. 24. Integrarão programação especial relativa a operações oficiais de crédito os projetos e atividades de órgão, fundos e entidades, incluídos no Orçamento de que trata esta Seção, destinados:

I — à concessão de quaisquer empréstimos;

II — a refinar a dívida externa garantida pelo Tesouro Nacional;

III — à aquisição de quaisquer produtos agropecuários, inclusive seu financiamento;

IV — à aplicação em programas de financiamento para atender dispositivos constitucionais;

V — à equalização das taxas dos financiamentos previstos no artigo 60, inclusive seus incisos, da Lei n. 5.025 (1), de 10 de junho de 1966, devendo estar expressamente identificada na lei orçamentária;

VI — ao atendimento de juros, encargos e amortização da dívida pública federal não mobiliária contratada para financiar as despesas previstas nos incisos I, III e V, deste artigo.

Parágrafo único. A programação contará com recursos provenientes:

I — da realização de operações de crédito;

II — de todos os retornos de créditos ou aplicações, identificados na lei orçamentária, pelo menos, os provenientes das operações previstas no inciso II, do "caput", deste artigo;

III — das aplicações em programas de financiamento, expressamente previstas na Constituição, bem como os respectivos retornos;

IV — das receitas próprias e vinculadas dos órgãos, fundos e entidades mencionadas no "caput";

V — de receita tributária condicionada à efetivação do disposto no artigo 36, § 1.º, desta Lei.

Art. 25. Na lei orçamentária, a estimativa das receitas e a fixação do valor das despesas relacionadas aos compromissos da dívida externa garantida pelo Tesouro Nacional considerarão:

I — no caso de empresas e sociedades controladas pela União, os reembolsos e desembolsos compatíveis com os respectivos investimentos orçados para 1990;

II — no caso de Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive das suas autarquias e fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, e das empresas e sociedades de economia mista das quais detenham a maioria do capital votante:

(1) Leg. Fed., 1966 págs. 846 e 1.215

a) o reembolso de, pelo menos, juros e encargos dos empréstimos concedidos até 1.º de Janeiro de 1990;

b) o financiamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos compromissos vencidos em 1990.

**Parágrafo único.** Até 5 (cinco) meses antes do encerramento do atual exercício financeiro, o Poder Executivo enviará ao Congresso Nacional projeto de lei dispondo sobre o refinanciamento pela União da dívida externa de responsabilidade dos Governos, bem como das entidades e empresas, mencionadas no inciso II deste artigo, considerando, dentre outras condições, prazo longo para amortização, e sem carência para juros.

**Art. 26.** Os financiamentos concedidos não poderão ter encargos financeiros inferiores aos do custo de colocação dos títulos da dívida pública federal, conforme estabelecido e divulgado pelo Ministério da Fazenda, exceto quando haja autorização específica em lei e o respectivo subsídio esteja previsto expressamente na lei orçamentária.

**Art. 27.** Os preços de venda dos produtos adquiridos pelo Governo Federal não poderão ser inferiores ao seu custo de remição, exceto nos casos em que a lei orçamentária tenha previsto a respectiva subvenção econômica.

§ 1.º Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por custo de remição o conjunto de gastos que o Governo Federal efetue para dispor do produto em condições de venda e inclui todos os custos de aquisição, preparo, tributos, transporte, armazenagem, administração, comissões, seguros, taxas, multas e encargos financeiros, relativos ao produto.

§ 2.º Caracterizada a urgência, quando comprovado o risco de prejuízos para o Tesouro face ao estado de conservação, os bens perecíveis, mediante licitação, poderão ser vendidos a preço inferior ao seu custo de remição, desde que a subvenção, a que se refere este artigo, seja autorizada na forma do artigo 167, § 3.º, da Constituição Federal.

**Art. 28.** Os financiamentos para as atividades rurais com recursos da programação das operações oficiais de crédito serão exclusivos para os mini e pequenos produtores e suas cooperativas, ressalvadas as aplicações com recursos de programas especiais e do programa para Empréstimos do Governo Federal — EGF.

**Art. 29.** As dotações para a Política de Garantia de Preços Mínimos serão orçadas de modo a compatibilizar a demanda com a disponibilidade de recursos do Governo Federal e a reduzir a intervenção estatal no setor agropecuário.

**Art. 30.** As dotações para a formação de estoques reguladores e para a aquisição de bens serão orçadas considerando a disponibilidade de recursos do Governo Federal, buscando a estabilização da oferta e a disponibilidade estratégica de produtos essenciais ao abastecimento interno.

### SEÇÃO III

#### *Das Diretrizes Específicas do Orçamento da Seguridade Social*

**Art. 31.** O orçamento da seguridade social obedecerá ao definido nos artigos 184, 196, 201 e 203 da Constituição Federal, e contará, dentre outros, com recursos provenientes:

I — das contribuições sociais a que se referem o artigo 195, incisos I, II e III, e o artigo 239, da Constituição Federal, bem como da arrecadação prevista no artigo 56 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

II — de receitas próprias dos órgãos, fundos e entidades que integram exclusivamente o orçamento de que trata esta Seção;

III — de receitas tributárias.

**Parágrafo único.** Para suprir eventuais déficits, no decorrer do exercício, poderão ser destinados recursos decorrentes da emissão de títulos da dívida pública federal, respeitado o disposto no artigo 10, § 1.º, desta Lei.

**Art. 32.** A proposta orçamentária da seguridade social, a ser apresentada ao órgão central do sistema de orçamento, será elaborada por comissão especial, à qual competirá também acompanhar e avaliar a respectiva execução orçamentária, constituída pelos representantes dos ministérios responsáveis por ações incluídas no orçamento de que trata esta Seção.

**Art. 33.** Na fixação das despesas serão observadas as prioridades constantes do Anexo II desta Lei.

**Art. 34.** O orçamento da seguridade social discriminará a transferência de recursos da União para cada Estado e para o Distrito Federal, bem como para o conjunto dos Municípios de cada Unidade da Federação, para execução descentralizada das ações de saúde e assistência social, conforme estabelecido nos artigos 198 e 204 da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** Para o cumprimento deste artigo, a União levará em conta os recursos provenientes dos orçamentos dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, destinados ao financiamento das referidas ações.

**Art. 35.** Integrará programação especial de operações oficiais de crédito, do orçamento a que se refere esta Seção, pelo menos, a destinação de recursos para financiar programas de desenvolvimento econômico, de acordo com o disposto no artigo 239, § 1.º, da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** O orçamento da seguridade social identificará o retorno dos financiamentos concedidos, bem como a destinação específica para as despesas referidas neste artigo.

### SEÇÃO IV

#### *Das Alterações na Legislação Tributária*

**Art. 36.** O Poder Executivo enviará ao Congresso Nacional, até 5 (cinco) meses antes do encerramento do atual exercício financeiro, projetos de lei dispondo sobre alterações na legislação de tributos e de contribuições econômicas e sociais, especialmente sobre:

I — revisão das contribuições sociais destinadas à seguridade social estabelecidas pelo artigo 195, incisos I, II e III, da Constituição Federal, de forma a viabilizar os recursos necessários a atender os novos encargos e benefícios com a previdência, a saúde e a assistência social;

II — redução em, pelo menos, 50% (cinqüenta por cento) de isenções e incentivos fiscais em relação ao montante estimado para 1989, atualizado pelo índice oficial de inflação;

III — revisão do Imposto sobre Produtos Industrializados, de forma a privilegiar os produtos essenciais de consumo popular, sem prejuízo da arrecadação global;

IV — revisão do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural, buscando aumentar a sua seletividade e gravar discriminadamente as propriedades rurais não produtivas, de forma a obter um acréscimo na arrecadação de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), além do índice oficial de inflação, em relação à provável de 1989;

V — revisão do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza, objetivando:

a) integração entre a tributação das pessoas físicas e jurídicas, compatibilizando-a com o regime de tributação na fonte, inclusive sobre remessas ao exterior;

b) compatibilização da tributação sobre operações no mercado financeiro e de capitais com a política financeira e monetária;

c) continuidade do processo de modernização e simplificação;

d) ampliação da progressividade da tributação das pessoas físicas;

e) compatibilização do regime tributário do setor rural com o das demais categorias de contribuintes.

VI — ampliação das modalidades de incidência do Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro e sobre Operações com Títulos e Valores Mobiliários, dando mais abrangência ao tributo;

VII — instituição e regulamentação do imposto sobre grandes fortunas;

VIII — revisão das contribuições de intervenção no domínio econômico de forma a privilegiar a tributação através de impostos, sem prejuízo da arrecadação global;

IX — redução nos prazos de apuração, arrecadação e recolhimento dos tributos federais, com o objetivo de preservar os respectivos valores;

X — aperfeiçoamento dos critérios para correção dos créditos da União recebidos com atraso.

§ 1.º No projeto de lei orçamentária, a estimativa das receitas dos orçamentos fiscal e da seguridade social poderá considerar os efeitos das modificações previstas neste artigo, desde que explicitamente as despesas que ficam condicionadas à realização das referidas receitas, as quais serão canceladas, mediante decreto, por ocasião da sanção presidencial à lei orçamentária, caso não sejam aprovadas as modificações, ou o sejam parcialmente, de forma a não permitir a integralização dos recursos esperados, observados os critérios a seguir relacionados, para aplicação sequencial obrigatória, às categorias de programação indicadas na forma do disposto no artigo 43, inciso VI, desta Lei, até se completar o valor necessário:

I — cancelamento linear de até 100% (cem por cento) dos recursos relativos a novos projetos;

II — cancelamento de até 60% (sessenta por cento) dos recursos relativos a projetos em andamento;

III — cancelamento de até 40% (quarenta por cento) dos recursos relativos a ações de manutenção:

IV — cancelamento dos restantes 40% (quarenta por cento) dos recursos relativos aos projetos em andamento;

V — cancelamento dos restantes 60% (sessenta por cento) dos recursos relativos às ações de manutenção.

§ 2.º A mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional discriminará os recursos esperados em decorrência de cada uma das alterações propostas na legislação a que se refere este artigo.

§ 3.º A redução a que se refere o inciso II, do "caput", deste artigo, não incidirá sobre as isenções e os incentivos fiscais previstos no artigo 14, da Lei n. 4.239 (2), de 27 de junho de 1963, no artigo 11, inciso I, do Decreto-Lei n. 1.376 (3), de 12 de dezembro de 1974, e nos artigos 1.º e 4.º, do Decreto-Lei n. 1.564 (4), de 29 de julho de 1977, com a redação dada pelas leis posteriores que os modificaram.

### CAPÍTULO III

#### *Das Diretrizes Específicas do Orçamento de Investimento Previsto no Artigo 165 da Constituição Federal*

Art. 37. O orçamento de investimento, previsto no artigo 165, § 5.º, inciso II, da Constituição Federal, será apresentado para cada empresa pública e para cada sociedade de economia mista em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto.

§ 1.º Não se aplica ao Orçamento de que trata esta Seção o disposto no artigo 35 e no Título VI da Lei n. 4.329 (5), de 17 de março de 1964.

§ 2.º O projeto de lei orçamentária será acompanhado, por empresa, de um demonstrativo da origem dos recursos esperados, bem como da aplicação destes, compatível com a demonstração a que se refere o artigo 188 da Lei n. 6.404 (6), de 15 de dezembro de 1976.

§ 3.º O demonstrativo a que se refere o parágrafo anterior indicará, pelo menos:

I — os investimentos correspondentes à aquisição de direitos do ativo imobilizado;

II — quando for o caso, os investimentos financiados com operações de crédito especificamente vinculadas ao projeto.

§ 4.º Acompanhará o projeto de lei orçamentária quadro indicando as necessidades de recursos adicionais para viabilizar integralmente a proposta de investimentos das empresas e sociedades.

Art. 38. Na programação de investimentos serão observadas as prioridades constantes do Anexo III desta Lei.

§ 1.º Os investimentos em fase de execução terão preferência sobre novos projetos.

§ 2.º Não poderão ser programados novos projetos:

I — à custa de anulação de dotações destinadas aos investimentos em andamento, desde que tenha sido executado 10% (dez por cento) do projeto;

(2) Leg. Fed., 1963, pág. 678; (3) 1974, pág. 1.153; (4) 1977, pág. 552; (5) 1964, págs. 276 e 395; (6) 1976, pág. 899.

II — sem prévia comprovação da sua viabilidade técnica, econômica e financeira.

Art. 39. Os investimentos à conta de recursos oriundos dos orçamentos fiscal e de seguridade social, inclusive mediante participação acionária, serão programados de acordo com as dotações previstas nos respectivos orçamentos.

Parágrafo único. Os recursos provenientes de venda dos títulos a que se refere o artigo 23, § 1.º, desta Lei, serão utilizados exclusivamente para atender à participação da União no capital de empresas das quais detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 40. A previsão dos recursos oriundos de operações de créditos não ultrapassará, para o conjunto de empresas e sociedades que integram o orçamento a que se refere este Capítulo, a média das operações realizadas no quinquênio 1984/1988, atualizadas pelo índice oficial de inflação.

#### CAPÍTULO IV

##### *Da Política de Aplicação das Agências Financeiras Oficiais de Fomento*

Art. 41. As agências financeiras oficiais de fomento, na concessão de financiamentos, observarão as seguintes políticas:

- I — redação das desigualdades intra e inter-regionais;
- II — defesa e preservação do meio ambiente;
- III — atendimento às micro, pequenas e médias empresas, bem como aos mi-  
ni, pequenos e médios produtores rurais, e suas cooperativas;
- IV — prioridade para empreendimentos destinados à geração de empregos.  
com ênfase aos relativos à produção de bens de consumo de massa;
- V — prioridade às indústrias de bens de capital, com ênfase ao desenvolvi-  
mento e à modernização tecnológica de suas instalações e produtos;
- VI — prioridade para projetos de investimentos no setor de energia elétrica,  
essenciais para permitir o crescimento econômico;
- VII — prioridade aos projetos de desenvolvimento de pesquisas básica e apli-  
cada, de forma a reduzir o hiato tecnológico do País;
- VIII — prioridade para projetos de saneamento básico e infra-estrutura ur-  
bana;
- IX — prioridade para projetos de habitação popular, obedecendo a um  
programa de gradual e efetiva descentralização entre esferas de Governo;
- X — prioridade para projetos de investimento no setor de transporte ferro-  
viário, inclusive urbano;
- XI — prioridade a projetos de agricultura irrigada e à agroindústria;
- XII — proteção ao desenvolvimento de atividades consideradas estratégicas  
para a defesa nacional.

§ 1.º A mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congres-  
so Nacional apresentará, em anexo, a política de aplicação de cada agência finan-  
ceira oficial de fomento.

§ 2.º É vedado ao Tesouro Nacional transferir ou repassar recursos às agên-  
cias oficiais cuja política de aplicação não conste da mensagem, na forma do pará-  
grafo anterior.

§ 3.º Os empréstimos e financiamentos das agências financeiras oficiais ao  
fomento serão concedidos com critérios de remuneração que, pelo menos, lhes  
preservem o valor, inclusive atendendo, quando for o caso, o disposto no artigo  
26, desta Lei.

§ 4.º Sem prejuízo das demais normas regulamentares, as agências oficiais  
somente poderão conceder empréstimos e financiamentos a Estado, Distrito Fe-  
deral ou Município que atender às condições previstas no artigo 17, inclusive nos  
seus incisos e parágrafos, desta Lei.

#### CAPÍTULO V

##### *Da Organização e Estrutura da Lei Orçamentária*

Art. 42. Na lei orçamentária anual, que apresentará conjuntamente a progra-  
mação dos orçamentos fiscal e da seguridade social, a discriminação da despesa  
far-se-á por categoria de programação, indicando-se, pelo menos, para cada uma,  
no seu menor nível:

- I — o orçamento a que pertence;
- II — a natureza da despesa, obedecendo à seguinte classificação:
  - Despesas Correntes:
    - Pessoal e Encargos Sociais;
    - Juros e Encargos da Dívida;
    - Outras Despesas Correntes.
  - Despesa de Capital:
    - Investimento;
    - Inversões Financeiras;
    - Amortização da Dívida;
    - Outras Despesas de Capital.

§ 1.º A classificação a que se refere o inciso II do "caput", deste artigo, cor-  
responde aos agrupamentos de elementos de natureza da despesa conforme definir  
a lei orçamentária.

§ 2.º As despesas e as receitas dos orçamentos fiscal e da seguridade social,  
bem como do conjunto dos 2 (dois) orçamentos, serão apresentadas de forma  
sintética e agregada, evidenciando o déficit ou superávit corrente e o total de  
cada um dos orçamentos.

§ 3.º A lei orçamentária incluirá, dentre outros, demonstrativo:

- I — das receitas do orçamento fiscal e dos orçamentos da seguridade social,  
bem como do conjunto dos 2 (dois) orçamentos, que obedecerá ao previsto no  
artigo 2.º, § 1.º, da Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964;
- II — da natureza da despesa, para cada órgão;
- III — da despesa por fonte de recursos, para cada órgão;
- IV — dos recursos destinados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino,  
de forma a caracterizar o cumprimento do disposto no artigo 212, da Constituição  
Federal;
- V — dos recursos destinados à irrigação, por categoria de programação, de  
forma a caracterizar o disposto no artigo 42 do Ato das Disposições Constitucio-  
nais Transitórias;

VI — evidenciando os investimentos consolidados previstos nos 3 (três) orçamentos da União.

§ 4.º Para apuração dos investimentos citados no parágrafo anterior, inciso VI, não serão consideradas as despesas com aumento de capital e com participação societária dos orçamentos fiscal e da seguridade social.

§ 5.º Além do disposto no “caput”, deste artigo, resumo geral das despesas dos orçamentos fiscal e da seguridade social, bem como do conjunto dos 2 (dois) orçamentos, serão apresentados obedecendo forma semelhante à prevista no Anexo 2, da Lei n. 4.320, de 17 de março de 1964.

§ 6.º As categorias de programação de que trata o “caput” deste artigo serão identificadas por subprojetos ou subatividades, os quais serão integrados por título e descritor que caracterize as respectivas metas ou a ação pública esperada.

§ 7.º Os investimentos a que se refere o artigo 37 desta Lei serão detalhados por categoria de programação, atendendo o disposto no parágrafo anterior.

§ 8.º Não poderão ser incluídas na lei orçamentária, e suas alterações, despesas à conta de Investimentos em Regime de Execução especial, ressalvados:

I — os casos de calamidade pública na forma do artigo 167, § 3.º, da Constituição Federal;

II — os créditos reabertos de acordo com o que dispõe o § 2.º do mesmo artigo;

III — os fundos excetuados no artigo 36 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 9.º As propostas de modificações no projeto de lei orçamentária, bem como nos projetos de créditos adicionais, a que se refere o artigo 166 da Constituição Federal, serão apresentadas com a forma, o nível de detalhamento, os demonstrativos e as informações estabelecidas para o orçamento, nesta Lei, especialmente nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 43. Para efeito de informação ao Poder Legislativo, deverá, ainda, constar da proposta orçamentária, no menor nível de categoria de programação, a oriem dos recursos, obedecendo, pelo menos, à seguinte discriminação:

I — não vinculados;

II — da seguridade social;

III — aplicados em ensino, na forma do artigo 212 da Constituição Federal, e do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

IV — vinculados, inclusive receitas próprias de órgãos e entidades;

V — decorrentes de operações de crédito;

VI — condicionados, nos termos do artigo 36 desta Lei.

Parágrafo único. A informação de que trata este artigo não constará da lei orçamentária aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República.

Art. 44. O projeto de lei orçamentária será apresentado com a forma e com o detalhamento descrito nesta Lei, aplicando-se, no que couber, as demais disposições legais.

Art. 45. A mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária ao Congresso Nacional deverá:

I — explicitar a situação observada no exercício de 1988 em relação aos limites a que se refere o artigo 167, inciso III, e o artigo 169, da Constituição Federal e o artigo 38 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, bem como, se necessário, a adaptação a esses limites nos termos dos artigos 37 e 38, parágrafo único, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

II — fornecer informações e dados, quantitativos e qualitativos, relacionados a cada projeto com investimentos acima de NCz\$ 180.000.000,00 (cento e oitenta milhões de cruzados novos) de maio de 1989, de forma a identificar o estágio em que se encontra e o cronograma a cumprir, bem como avaliar os custos da fase executada.

Art. 46. Nas alterações de dotações constantes do projeto de lei orçamentária, relativas às transferências entre unidades orçamentárias, serão observadas as seguintes disposições:

I — as alterações serão iniciadas na unidade orçamentária aplicadora dos recursos, observando-se a classificação econômica da respectiva aplicação; e

II — na unidade orçamentária transferidora, as alterações serão promovidas automaticamente, independentemente de qualquer formalidade, no mesmo sentido e valor das alterações referidas no inciso I deste artigo.

Art. 47. Os créditos adicionais terão a forma, o nível de detalhamento, os demonstrativos e as informações estabelecidas nesta Lei para o orçamento, especialmente no seu artigo 42, “caput”, §§ 2.º, 3.º, 5.º e 6.º, bem como a indicação dos recursos correspondentes.

§ 1.º As mensagens do Presidente da República que encaminharem ao Congresso Nacional pedidos de abertura de créditos adicionais conterão, no que couber, as informações e os demonstrativos exigidos para a mensagem que encaminhar o projeto de lei orçamentária.

§ 2.º Os créditos suplementares, autorizados na lei orçamentária, abertos por decreto do Presidente da República, atenderão, no que couber, o exigido para o Orçamento da União, evidenciando as respectivas exposições de motivos as informações e os demonstrativos indicados para a mensagem presidencial que encaminhar ao Congresso Nacional os projetos de lei orçamentária e seus créditos.

Art. 48. O Poder Executivo, através do órgão central de orçamento, deverá atender, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados da data do recebimento, as solicitações relativas às categorias de programação, encaminhadas pelo Presidente da Comissão Mista Permanente do Congresso Nacional a que se refere o artigo 166, § 1.º, da Constituição Federal, sobre informações e dados, quantitativos e qualitativos, que justifiquem os valores orçados e evidenciem a ação do Governo.

Parágrafo único. Aplicar-se-á aos projetos de lei de créditos adicionais o disposto neste artigo.

Art. 49. A prestação de contas anual da União incluirá relatório de execução com a forma e detalhes apresentados na lei orçamentária.

## CAPÍTULO VI

### Das Disposições Gerais

Art. 50. Se o projeto de lei orçamentária não for aprovado até o término da sessão legislativa, o Congresso Nacional será, de imediato, convocado extraordinariamente pelos Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, na forma do artigo 57, § 6.º, inciso II, da Constituição Federal, até que seja o projeto aprovado.

**Parágrafo único.** Caso o projeto de lei orçamentária não seja aprovado até 31 de dezembro de 1989, a sua programação poderá ser executada até o limite de 1/12 (um doze avos) do total de cada dotação para manutenção, em cada mês, atualizada na forma prevista no artigo 3.º, parágrafo único, inciso I, desta Lei, até que seja aprovado pelo Congresso Nacional, vedado o início de qualquer projeto novo.

Art. 51. Na ausência do plano plurianual, os projetos compatíveis com o definido nos Anexos I, II e III desta Lei serão considerados prioritários para efeito do cumprimento de normas fixadas na Constituição.

Art. 52. A Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República, no prazo de 20 (vinte) dias após a publicação da lei orçamentária, divulgará, por unidade orçamentária de cada órgão, fundo e entidade que integram os orçamentos de que trata esta Lei, os quadros de detalhamento da despesa, especificando, para cada categoria de programação, no seu menor nível, os elementos de despesa e respectivos desdobramentos, com os valores corrigidos e fixados na forma do que dispõe o artigo 2.º desta Lei.

§ 1.º As alterações decorrentes da abertura e reabertura de créditos adicionais integrarão os quadros de detalhamento da despesa.

§ 2.º Até 31 de janeiro de 1990, serão indicados e totalizados com os valores orçamentários, para cada órgão e suas entidades, a nível da menor categoria de programação possível, os saldos dos créditos especiais e extraordinários autorizados nos últimos 4 (quatro) meses do exercício financeiro de 1989, e reabertos, na forma do disposto no artigo 167, § 2.º, da Constituição Federal.

§ 3.º O detalhamento da lei orçamentária, bem como dos créditos adicionais, relativos aos órgãos do Poder Judiciário, respeitado o total de cada categoria de programação e os respectivos valores fixados em cada nível de classificação indicado na lei orçamentária de acordo com o artigo 42, inciso II, desta Lei, será autorizado, no seu âmbito, mediante resolução dos Presidentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, sendo encaminhadas para o órgão central de orçamento, exclusivamente para processamento, até 10 (dez) dias após a publicação da lei orçamentária ou do crédito adicional.

§ 4.º O disposto no parágrafo anterior se aplica também aos órgãos do Poder Legislativo, por ato dos respectivos presidentes, e ao Ministério Público, por ato do Procurador-Geral da República.

§ 5.º O detalhamento a que se refere o artigo 14, incisos I a V, desta Lei, será explicitado nos quadros a que se refere o artigo 52, "caput" e seus §§ 3.º e 4.º, desta Lei, como itens específicos nos quais, obrigatoriamente, deverá estar alocados todos os recursos respectivos.

Art. 53. É vedado ao Poder Executivo empenhar até o dia 15 de março de 1990 mais do que 1/7 (um sétimo) da despesa prevista em cada categoria de programação, no seu menor nível, salvo com expressa e prévia autorização legislativa.

**Parágrafo único.** Para efeito de cálculo de que trata este artigo, considerar-se-ão os valores corrigidos na forma do artigo 2.º, parágrafo único, inciso I, desta Lei.

Art. 54. Simultaneamente com a publicação do relatório a que se refere o artigo 165, § 3.º, da Constituição Federal, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional, em meio magnético de processamento eletrônico, todos os dados relativos à posição da execução orçamentária do mesmo período, no mesmo nível da lei orçamentária, inclusive no que se refere à receita.

Art. 55. A lei orçamentária incluirá os recursos destinados ao Programa de Integração Nacional — PIN e ao Programa de Redistribuição de Terras e do Estímulo à Agroindústria do Norte e do Nordeste — PROTERRA, na forma da legislação vigente, para aplicação exclusivamente nas áreas da Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia — SUDAM e da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste — SUDENE, com o objetivo de atenuar as desigualdades sócio-econômicas intra-regionais.

Art. 56. Os valores do pedágio para janeiro de 1990, conforme definido no artigo 3.º, parágrafo único, da Lei n. 7.712 (1), de 22 de dezembro de 1988, serão aqueles vigentes em janeiro de 1989, corrigidos pela variação do índice oficial de inflação entre os meses de dezembro de 1988 e dezembro de 1989.

§ 1.º A partir de fevereiro de 1990, os valores do pedágio serão reajustados pela variação do índice oficial de inflação, em períodos compatíveis com a variação dos custos de conservação de que trata o artigo 3.º da Lei n. 7.712, de 22 de dezembro de 1988.

§ 2.º Lei ordinária poderá ajustar os valores de que trata este artigo para atender parâmetros e prioridades constantes do Anexo I desta Lei.

Art. 57. Os projetos de lei referidos no artigo 25, parágrafo único, e no artigo 36, desta Lei, serão encaminhados pelo Presidente da República, ao Congresso Nacional, na forma do disposto no artigo 64, § 1.º, da Constituição Federal.

Art. 58. Os recursos a serem transferidos pela União, em 1990, aos Estados de Roraima e do Amapá serão aplicados na forma de orçamento específico para cada Estado, que deverá, excepcionalmente, ser aprovado pelo Senado Federal.

§ 1.º Na elaboração dos projetos de lei orçamentária pelo Poder Executivo de cada Estado a que se refere este artigo, serão considerados, no que couber, os prazos, o formato, o nível de informações e as demais disposições aplicáveis ao Orçamento da União.

§ 2.º Serão adotados, na apreciação, pelo Senado Federal, dos projetos de lei referidos neste artigo, no que couber, os procedimentos relativos à tramitação da proposta orçamentária do Distrito Federal.

Art. 59. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

José Sarney — Presidente da República.

Mailson Ferreira da Nóbrega

João Batista de Abreu.

ANEXOS À LEI N. 7.800, DE 10 DE JULHO DE 1989

## ANEXO I

### PRIORIDADES PARA ELABORAÇÃO DO ORÇAMENTO FISCAL PARA O EXERCÍCIO FINANCEIRO DE 1990, POR ÁREAS

#### Poder Legislativo

— prosseguir ações no âmbito das Casas do Congresso Nacional e do Tribunal de Contas da União com o objetivo de adequá-las às novas atribuições constitucionais; isto inclui implantação de sistemas informatizados, reorganização administrativa, reaparelhamento e adaptações das atuais instalações, bem como aparelhamento, implantação e funcionamento de novas comissões especificamente previstas na Constituição Federal e no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

*Poder Judiciário*

- prosseguir obras de construção e adaptação de edifícios-sede necessárias ao funcionamento adequado do Poder Judiciário;
- dotar a Justiça Eleitoral de condições para coordenar e supervisionar as eleições de 1990, inclusive mediante informatização do processo eleitoral;
- reorganizar e modernizar a Justiça, inclusive com implantação e ampliação dos centros de informática e de processamento de dados;
- iniciar a instalação de juntas de conciliação e julgamento; prosseguir a instalação das seções judiciárias estaduais;
- continuar a instalação dos novos Tribunais Regionais.

*Poder Executivo*

- Agricultura, Abastecimento e Reforma Agrária:
- desenvolver e divulgar a pesquisa agropecuária e a geração e adaptação de tecnologias capazes de aumentar a produção e a produtividade; isto compreende a formação e o treinamento de recursos humanos, a modernização, dos centros de pesquisas e das unidades de beneficiamento de sementes, bem como os equipamentos fundamentais às atividades de pesquisa, inclusive as aplicadas à irrigação e as que visam a geração de tecnologia agroindustrial e de alimentos básicos;
- promover o desenvolvimento de infra-estrutura para a irrigação através da implantação e ampliação do suporte elétrico; realização de obras hidráulicas, além de máquinas e equipamentos; apoio ao processo de usos múltiplos de recursos hídricos; ampliação das redes de eletrificação rural; implantação de novas áreas de irrigação, manutenção dos projetos já implantados e prosseguimento dos projetos em andamento;
- favorecer a incorporação ao sistema produtivo de regiões como a do pantanal, trópico semi-árido e úmido, das terras baixas, cerrados e várzeas, cuidando-se de evitar os efeitos predatórios das atividades agrícolas sobre o meio ambiente;
- dar continuidade à implantação de unidades demonstrativas e à capacitação de pessoal técnico, visando orientar a utilização racional do solo agrícola;
- apoiar os mini e pequenos produtores rurais, inclusive os beneficiários de reforma agrária; isto inclui a extensão rural e assistência técnica rural, a distribuição de sementes básicas e mudas e as redes de distribuição rural, bem como a eletrificação de pequenas localidades;
- realizar obras de barragens, diques e canais, bem como elaborar e executar planos globais e integrados, permitindo, inclusive, a defesa, o controle de enchentes e a recuperação de terras;
- realizar obras contra a seca através da construção e recuperação de açudes, perfuração de poços públicos, perenização dos rios e córregos, bem como de atividades de engenharia rural;
- desenvolver ações visando o controle das doenças de animais e vegetais, implantando estações de aviso e quarentenárias, bem como laboratórios para a realização de exames de diagnósticos e doenças, além de reforçar as atividades de defesa sanitária;
- dar prosseguimento ao programa de construção e ampliação de unidades armazenadoras estratégicas;
- realizar desapropriações para fins de reforma agrária; desenvolver e proceder a legitimação de posse e uso da terra; regularizar áreas objeto de conflitos ou disputas de posse ou do domínio; assentar trabalhadores rurais em áreas regularizadas; atender projetos de colonização já implantados

*Ciência e Tecnologia*

- apoiar a formação de recursos humanos e a pesquisa científica e tecnológica, com ênfase em informática, biotecnologia, pesquisa agropecuária, novos materiais, química fina e mecânica de precisão; isto inclui a implantação, o reaparelhamento e a modernização de laboratórios;
- financiar o desenvolvimento tecnológico das empresas nacionais, com ênfase nas tecnologias de produto e processo, na qualidade industrial, na montagem de laboratórios e na qualificação de pessoal;
- apoiar o desenvolvimento de circuitos integrados na área de microeletrônica e de tecnologia de ponta para a produção de "software"; realizar pesquisas voltadas ao conhecimento e o manejo de ecossistemas tropicais, bem como ao aproveitamento racional dos recursos naturais da Amazônia, do Pantanal Mato-Grossense, dos cerrados do Centro-Oeste e do Semi-Árido do Nordeste;
- promover a formação e o aperfeiçoamento de recursos humanos através da concessão de bolsas de estudo no País e no exterior para estudantes, professores e pesquisadores, especialmente em áreas estratégicas;
- desenvolver tecnologias espaciais e de veículos lançadores e satélites de coleta de dados e de sensoriamento remoto; continuar a implantação da infra-estrutura de solo necessária a lançamentos e operações de satélites, bem como a operacionalização dos sistemas de computação dedicados à previsão de tempo e estudos climáticos;
- apoiar o desenvolvimento de tecnologias na área nuclear, incluindo enriquecimento isotópico de urânio e o desenvolvimento de reatores, aceleradores lineares e tecnologias de suporte.

*Cultura*

- continuar as ações de preservação do patrimônio histórico, artístico e arqueológico, mediante a restauração, a conservação e a revitalização de bens culturais;
- apoiar, estimular e divulgar a produção cultural do País.

*Defesa Nacional*

- continuar os programas da força aérea na área de desenvolvimento, modernização e aquisição de aeronaves, bem como de manutenção dos veículos de transportes terrestres;
- prosseguir a modernização e ampliação do sistema de controle do espaço aéreo brasileiro;
- prosseguir as ações de reaparelhamento, organização, transformação e transferência das forças militares terrestres;
- dar continuidade ao programa de reaparelhamento da força naval;
- ampliar o conhecimento e o aproveitamento dos recursos do mar adjacente à costa brasileira, além do zoneamento e do monitoramento costeiro;
- manter os estoques de suprimentos operacionais a níveis compatíveis com as necessidades das forças aéreas, terrestres e naval;
- aprimorar a infra-estrutura de apoio, inclusive unidades habitacionais, necessárias à manutenção das organizações militares;
- ampliar a absorção e aplicação de conhecimentos científicos e tecnológicos nas áreas terrestres, aeroespacial e naval;

— ampliar e reformar a rede aeroportuária nacional, especialmente na Região Amazônica.

#### *Educação*

— apoiar o ensino fundamental público, incluindo também o ensino para jovens e adultos, o pré-escolar e a educação especial; este apoio compreende também distribuição de merenda escolar, de livros didáticos e de material de apoio pedagógico;

— continuar a construção, recuperação e adaptação de instalações para atendimento do ensino técnico e da formação profissional;

— atender às instituições federais de ensino superior visando melhorar suas condições docentes, discentes e de pesquisas; apoiar, complementarmente, desde que atendam o disposto no artigo 213, incisos I e II, da Constituição Federal, as universidades comunitárias, confessionais ou filantrópicas, bem como as fundações referidas no artigo 242 da Constituição Federal;

— ampliar e recuperar instalações físicas e o instrumental de pesquisa da rede de ensino federal.

#### *Energia. Recursos Minerais. Indústria e Comércio*

— buscar a conservação de energia pela otimização do consumo e do emprego da capacidade já existente;

— continuar as atividades de mapeamento, levantamento e cadastramento dos recursos hídricos e minerais, inclusive as atividades de pesquisa e de avaliação;

— apoiar a exploração e o beneficiamento de minerais, especialmente os estratégicos, resguardando o meio ambiente;

— implantar e continuar as obras dos laboratórios de metrologia, acústica, mecânica, eletricidade e calor;

— apoiar através de financiamentos a expansão das exportações de serviços e de manufaturados, em especial, de máquinas e equipamentos;

— dar continuidade ao programa de saneamento financeiro do setor siderúrgico estatal, bem como do setor elétrico estatal, neste caso através da continuidade dos ressarcimentos à Furnas Centrais Elétricas S/A. dos investimentos em usinas nucleares de responsabilidade da União.

#### *Ministério Público, Justiça e Segurança*

— adequar e ampliar as instalações e ações do Ministério Público, simultaneamente à criação de varas de justiça e implantação de foros, conforme determinações da Lei n. 7.583 (8), de 6 de janeiro de 1987, bem como construir o edifício-sede;

— modernizar o Ministério Público inclusive mediante a informatização e o processamento de dados;

— modernizar e reequipar a Polícia Federal, inclusive dando continuidade à construção de edifício-sede;

— promover a modernização e informatização dos setores de controle de informações;

— prosseguir o apoio à reestruturação do sistema penitenciário.

#### *Planejamento. Administração Governamental e Relações Exteriores*

— promover ações de treinamento dos servidores federais; modernizar e informatizar a Administração Pública, aperfeiçoando os sistemas de planejamento.

(8) Leg. Fed., 1987, pág. 3.

orçamento, bem como sua execução, arrecadação e fiscalização tributária e administração financeira, orçamentária e patrimonial;

— promover os recenseamentos econômico e demográfico de 1990;

— apoiar as ações visando o fortalecimento da presença brasileira nas diversas instâncias do sistema internacional, inclusive mediante a participação em organismos internacionais, assumindo, no caso, as obrigações financeiras decorrentes.

#### *Transportes*

— empreender ações visando a construção e a pavimentação, bem como a restauração e conservação da malha rodoviária federal, além da adoção de medidas para melhorar a segurança das rodovias;

— melhorar as condições do transporte ferroviário urbano de passageiros, reformando e ampliando equipamentos, promovendo a integração intermodal e prosseguindo as obras de extensão e complementação das linhas nos grandes centros urbanos;

— promover, em articulação com as empresas federais e com os Governos Estaduais e Municipais, a recuperação e a ampliação das malhas rodoviária e ferroviária, com vistas a melhorar a eficiência, fortalecer a integração de novas áreas ao sistema produtivo e viabilizar os corredores de exportação prioritários;

— melhorar as condições de operação do sistema portuário, mediante construção e modernização das instalações e equipamentos existentes.

#### *Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente*

— desenvolver ações que visem a orientação, o controle, a conservação e o aproveitamento racional dos recursos naturais, incluindo o gerenciamento de recursos hídricos, controle da poluição e ordenação do Território Nacional, mediante zoneamento das regiões de acordo com suas potencialidades;

— incrementar as ações de defesa civil mediante a agilização de medidas preventivas e de recuperação dos efeitos produzidos por fenômenos adversos, inclusive os decorrentes de secas e inundações;

— enfatizar, no contexto das prioridades atribuídas ao Poder Executivo, todas as ações e estratégias do Governo que visem realizar as potencialidades das regiões e sub-regiões menos desenvolvidas e diminuir as desigualdades regionais no País, ajustadas às políticas globais e setoriais, inclusive considerando o desenvolvimento urbano e a habitação popular em áreas carentes.

## ANEXO II

### PRIORIDADES PARA A ELABORAÇÃO DO ORÇAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL PARA O EXERCÍCIO FINANCEIRO DE 1990

— aprimorar e expandir o sistema de controle de arrecadação e fiscalização das contribuições sociais destinadas à seguridade social;

— continuar obras de construção, reforma e reequipamento de unidades da rede governamental do sistema único de saúde;

— melhorar o atendimento médico e hospitalar integral no âmbito do sistema único de saúde e ampliar as ações de prevenção e assistência odontológica à população de baixa renda: ampliar o serviço de assistência materno-infantil integral;



— combater doenças transmissíveis e endêmicas; ampliar e modernizar a rede nacional de hemocentros e de laboratórios de saúde pública; aprimorar o sistema de vigilância epidemiológica;

— promover ações relativas à suplementação alimentar;

— ampliar a produção e a distribuição de medicamentos essenciais e farmácias básicas;

— aperfeiçoar a vigilância sanitária, através da fiscalização e do controle de qualidade, inclusive da produção, da utilização e do transporte de alimentos, de medicamentos, de produtos psicoativos, de tóxicos e radiativos, bem como em portos, aeroportos e fronteiras;

— modernizar e expandir as ações de fiscalização da segurança e saúde do trabalhador, com ênfase na prevenção dos acidentes do trabalho;

— apoiar o desenvolvimento científico-tecnológico na área da saúde, abrangendo, reequipamento médico-hospitalar, suprimento de tecnologia e insumos essenciais;

— apoiar ações de proteção à saúde quando afetada por alterações no meio ambiente, inclusive as decorrentes de contingências climáticas;

— apoiar complementarmente ações na área de saneamento básico, através da expansão de sistemas de abastecimento de água e esgoto;

— dar continuidade à implantação de benefícios previdenciários definidos pela nova Constituição Federal, redefinindo os riscos sociais e estabelecendo critérios de seletividade em função da renda;

— prosseguir a modernização do sistema previdenciário, incluindo a informatização, o cadastramento e a melhoria do atendimento aos beneficiários;

— expandir o programa do seguro-desemprego, dando maior abrangência ao universo de trabalhadores desempregados suscetíveis de serem atendidos e ampliando os benefícios concedidos;

— ampliar ações no campo de intermediação, reciclagem e orientação profissional, inclusive promovendo a reabilitação de trabalhadores acidentados;

— apoiar e ampliar as ações voltadas para a assistência às crianças carentes, inclusive através da distribuição de leite aos menores abandonados, às comunidades pobres e aos dependentes de drogas e álcool, bem como visando a integração da pessoa idosa e dos deficientes na comunidade;

— prosseguir o atendimento às crianças de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade em creches e pré-escolas;

— dar continuidade à prestação de assistência às comunidades indígenas;

— implantar a estrutura organizacional necessária à execução descentralizada da prestação de serviços assistenciais.

### ANEXO III

#### PRIORIDADES PARA A ELABORAÇÃO DO ORÇAMENTO DE INVESTIMENTO, PREVISTO NO ARTIGO 165, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PARA O EXERCÍCIO FINANCEIRO DE 1990, PARA AS EMPRESAS DO SETOR DE:

##### Energia Elétrica

— dar continuidade a obras, em andamento, de geração, transmissão e distribuição de energia, a cargo do Sistema ELETROBRÁS e da Itaipu Binacional.

##### *Petróleo, Petroquímica e Fertilizante*

— continuar projetos em andamentos de pesquisa e prospecção de petróleo e de gás natural, visando a descoberta de novas bacias e ampliação das reservas desses minerais estratégicos;

— continuar obras já contratadas destinadas à expansão e melhoria tecnológica da capacidade de produção, de refino e de distribuição de petróleo;

— dar prosseguimento a projetos na área de petroquímica e fertilizantes, buscando atingir a auto-suficiência e a geração de excedentes exportáveis.

##### *Comunicações*

— continuar as obras destinadas à expansão e a melhoria tecnológica da capacidade instalada nessa área, além dos projetos de pesquisa visando a aumentar a auto-suficiência tecnológica nacional.

##### *Mineração*

— prosseguir os projetos de pesquisa e prospecção de minerais junto à recuperação de investimentos já realizados, visando melhorar a eficiência das empresas;

— concluir os projetos de alumínio e alumina.

##### *Siderurgia*

— dar seguimento a projetos de melhoria tecnológica da produção com vistas a melhorar a eficácia econômica, inclusive pela progressiva substituição do carvão vegetal por fonte energética alternativa;

— continuar projetos de laminação de acabamento e galvanização eletrolítica das empresas do Sistema SIDERBRÁS.

##### *Transportes*

— prosseguir projetos que visem a integração dos transportes de cargas, ferroviário, hidroviário, rodoviário e aeroviário, de modo a aumentar a eficiência dos sistemas, dando ênfase para os corredores de exportação e à maior incorporação de áreas produtivas à economia nacional;

— dar continuidade aos investimentos de expansão, conservação, restauração e melhoria da malha ferroviária, de acordo com os critérios fixados em prioridade correspondente, na área de transportes do Anexo I desta Lei;

— continuar projetos em andamento que visem a expansão e melhoria do transporte ferroviário urbano e suburbano, paralelamente à sua descentralização.

DECRETO N. 97.936 — DE 10 DE JULHO DE 1989

*Institui o Cadastro Nacional do Trabalhador, e dá outras providências*

O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, decreta:

Art. 1.º Fica instituído o Cadastro Nacional do Trabalhador — CNT, destinada a registrar informações de interesse do trabalhador, do Ministério do Trabalho — MTb, do Ministério da Previdência e Assistência Social — MPAS e da Caixa Econômica Federal — CEF

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E COORDENAÇÃO  
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO GERAL  
COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS

DIÁRIO OFICIAL DE 10 DE OUTUBRO DE 1.989  
LEI N. 7.834 — DE 6 DE OUTUBRO DE 1989

*Cria a carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos, e dá outras providências*

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1.º É criada a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e 960 (novecentos e sessenta) cargos respectivos de provimento efetivo, para execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da Administração Direta e Autárquica.

§ 1.º Os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, da carreira de igual denominação, são estruturados em 5 (cinco) classes.

§ 2.º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere esta Lei terão exercício em órgãos da Administração Direta e Autárquica, observada lotação fixada em ato da Secretaria de Recursos Humanos — SRH, da Secretaria de Planejamento e Coordenação — SEPLAN.

Art. 2.º A nomeação para cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental depende de aprovação e classificação, até o limite de vagas oferecidas, em concurso público de provas e títulos, e subsequente conclusão, com aproveitamento, em curso específico de formação, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

§ 1.º A nomeação do candidato habilitado dar-se-á na classe I.

§ 2.º Caso o candidato habilitado seja funcionário ou servidor público federal, cuja remuneração exceda à fixada para a classe I, nos termos do artigo 3.º e seus parágrafos, a diferença será apurada como vantagem pessoal reajustável, nominalmente identificada.

§ 3.º No prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de vigência da Medida Provisória n. 84 (1), de 15 de setembro de 1989, o Poder Executivo regulamentará a promoção dos ocupantes de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, bem assim especificará as atribuições das respectivas classes.

Art. 3.º O vencimento inicial do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é fixado em NCz\$ 32,14 (trinta e dois cruzados novos e quatorze centavos), base de cálculo para os demais vencimentos relativos às classes a que se refere o Anexo desta Lei.

§ 1.º Os vencimentos fixados de conformidade com este artigo serão reajustados pelos índices aplicados aos dos servidores civis da União, a partir de 1.º de outubro de 1987.

§ 2.º Ao ocupante de cargo de que trata esta Lei aplica-se o disposto no § 2.º, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n. 1.445 (2), de 13 de fevereiro de 1976, modificado pelo artigo 10 do Decreto-Lei n. 2.365 (3), de 27 de outubro de 1987 e suas alterações sendo-lhe asseguradas as vantagens previstas no artigo 7.º do Decreto-Lei n. 1.820 (4), de 11 de dezembro de 1980, e no artigo 1.º do Decreto-Lei n. 2.200 (5), de 26 de dezembro de 1984, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento a que o servidor faça jus.

Art. 4.º Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre o cargo, vencimento e vantagens a que se refere esta Lei e os já existentes nos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da Administração Federal.

Art. 5.º Aos funcionários e servidores públicos, temporariamente vinculados à Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, para cumprir atividades discentes ou docentes, administrativas e técnicas, serão assegurados, enquanto perdurar essa vinculação, todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1.º A vinculação para o cumprimento de atividades discentes importará liberação automática pelo órgão ou entidade de origem.

§ 2.º Será irrecusável e prontamente atendida a requisição de servidor de que trata este artigo, para execução de atividades docentes na Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

§ 3.º A vinculação referida neste artigo não obriga ao ressarcimento das despesas correspondentes.

Art. 6.º Na forma e condições previstas em regulamento, serão concedidas bolsas de estudo e ajuda de custo a alunos matriculados na Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

Art. 7.º Aplica-se ao ocupante de cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental o regime jurídico estabelecido na Lei n. 1.711 (6), de 28 de outubro de 1952.

Art. 8.º O disposto nesta Lei aplica-se ao concurso realizado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP em 1988 e aos candidatos nele aprovados.

Art. 9.º A formação de pessoal qualificado para o exercício de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e a habilitação para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores terão prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos na Administração Federal.

Parágrafo único. A Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, integrante da estrutura organizacional da Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP, é a instituição responsável pelas atividades de capacitação de que trata este artigo.

Art. 10. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações do Orçamento Fiscal da União.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

José Sarney — Presidente da República.

João Batista de Abreu.

ANEXO A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º DA LEI N. 7.834,  
DE 6 DE OUTUBRO DE 1989

Índice de escalonamento vertical dos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, segundo classes:

Classe	Índice
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

§ 4º Da perícia de contraprova será lavrada ata circunstanciada, datada e assinada por todos os participantes, cuja primeira via integrará o processo e conterá todos os quesitos formulados pelos peritos.

§ 5º A perícia de contraprova não será efetuada se houver indícios de violação ou alteração da dose em poder do infrator, e, nessa hipótese, prevalecerá como definitivo o laudo condenatório.

§ 6º Aplicar-se-á na perícia de contraprova o mesmo método de análise empregado na análise fiscal condenatória, salvo se houver concordância dos peritos quanto à adoção de outro método.

§ 7º A discordância entre os resultados da análise condenatória e da perícia de contraprova ensejará recurso à autoridade superior, no prazo de dez dias.

Art. 23. Não sendo comprovada, através da análise ou da perícia de contraprova, a infração objeto da apuração, e sendo considerado o produto próprio para o uso da inseminação artificial, a autoridade competente lavrará despacho liberando-o e determinando o arquivamento do processo.

Art. 24. Nas transgressões que independem de análise ou perícia, inclusive por desobediência ou desacato à autoridade fiscal, o processo será considerado concluso para julgamento, caso o infrator não apresente defesa no prazo de dez dias.

Art. 25. Decidida, pela autoridade competente, a penalidade cabível, será notificado o infrator que poderá, no prazo de dez dias, recorrer da decisão.

§ 1º Em havendo interposição de recurso este será conhecido e decidido pela autoridade maior do órgão central de fiscalização da inseminação artificial do Ministério da Agricultura e Reforma Agrária.

§ 2º Em caso de multa, o recurso só terá prosseguimento se o interessado o instruir com a prova do respectivo depósito.

Art. 26. Não caberá recurso na hipótese de condenação definitiva do produto, em razão de laudo laboratorial confirmado em perícia de contraprova, ou nos casos de fraude, falsificação ou adulteração.

Art. 27. Quando aplicada a pena de multa, o infrator será notificado para efetuar o pagamento no prazo de trinta dias, a contar do recebimento da notificação, à conta do Tesouro Nacional, de acordo com o artigo 5º do Decreto-Lei n. 1.899<sup>(3)</sup>, de 21 de dezembro de 1981.

§ 1º Uma das vias da guia de recolhimento será devolvida pelo infrator à repartição que a emitiu, devidamente autenticada pelo Banco do Brasil S/A.

§ 2º A multa será reduzida de cinquenta por cento, a critério da Administração, se o infrator, renunciando ao recurso, recolhê-la dentro do prazo de dez dias, contado do recebimento da notificação, devendo, para tanto, o infrator juntar a notificação com a prova da data de seu recebimento.

§ 3º A notificação será feita pessoalmente, mediante registro postal ou por meio de edital publicado na imprensa oficial, neste último caso, se o infrator não for localizado.

§ 4º O não recolhimento da multa dentro do prazo fixado neste artigo implicará sua inscrição em dívida ativa, para cobrança judicial, na forma da legislação pertinente.

Art. 28. Decorrido o prazo mencionado no § 3º do artigo 22, sem que seja recorrida a decisão condenatória ou requerida a perícia de contraprova, o laudo de análise condenatória será considerado definitivo e a autoridade fiscal competente determinará a apreensão e inutilização da partida do produto, em todo o Território Nacional, independente de outras penalidades cabíveis, quando for o caso.

(3) Leg. Fed., 1981, pág. 606.

### CCLEB. 1.100

Art. 29. A inutilização dos produtos, o cancelamento do registro, a autorização para o funcionamento da empresa e a licença dos estabelecimentos somente ocorrerão após a publicação na imprensa oficial, de decisão irrecorrível.

Art. 30. Ultimada a instrução do processo, uma vez esgotados os prazos para recurso, sem apresentação de defesa ou apreciados os recursos, a autoridade fiscal competente proferirá a decisão final, dando o processo por concluso, após a publicação desta última na imprensa oficial e a adoção das medidas impostas.

Art. 31. As notas fiscais ou faturas de compra de sêmen ou embriões para fins comerciais devem conter, obrigatoriamente:

I - número de registro do estabelecimento no Ministério da Agricultura e Reforma Agrária;

II - nome e registro genealógico do reprodutor doador de sêmen ou doadora de embriões;

III - quantidade de doses de sêmen ou de embriões.

Art. 32. O Ministério da Agricultura e Reforma Agrária expedirá as instruções necessárias à execução do presente Decreto.

Art. 33. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na execução deste Regulamento serão resolvidos pelo Secretário Nacional de Defesa Agropecuária do Ministério da Agricultura e Reforma Agrária.

Art. 34. Revoga-se o Decreto n. 91.111<sup>(4)</sup>, de 12 de março de 1985.

Art. 35. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Fernando Collor - Presidente da República

Antonio Cabrera.

(4) Leg. Fed., 1985, pág. 220.

### LEI N. 8.216 - DE 13 DE AGOSTO DE 1991

Dispõe sobre antecipação a ser compensada quando da revisão geral da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências.

O Presidente da República. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É concedida, a partir de 1º de julho de 1991, antecipação de vinte por cento sobre os vencimentos, soldos e demais retribuições dos servidores civis e militares do Poder Executivo, da administração direta, das autarquias, inclusive as de regime especial, das fundações públicas e dos extintos territórios, vigentes no mês de abril de 1991, a ser compensada por ocasião da revisão geral da remuneração dos servidores públicos.

Parágrafo único. O percentual de reajuste a que se refere este artigo incidirá também sobre as tabelas constantes nos Anexos desta Lei e sobre os valores explicitados nos artigos 6º, 16, 20 e 26.

Art. 2º Os valores dos vencimentos dos servidores civis do Poder Executivo, pertencentes ao Plano de Classificação de Cargos instituído pelas Leis ns. 5.645<sup>(1)</sup>,

(1) Leg. Fed., 1970, pág. 1.196.

de 10 de dezembro de 1970, e 6.550<sup>(2)</sup>, de 5 de julho de 1978, e os da Tabela de Escalonamento Vertical, referentes aos servidores militares da União são os indicados, respectivamente, nos Anexos I e II desta Lei.

Art. 3º Os valores de vencimentos dos servidores beneficiados pelo artigo 3º da Lei n. 7.596<sup>(3)</sup>, de 10 de abril de 1987, e dos Cargos de Direção e Funções Gratificadas, de que trata a Lei n. 8.168<sup>(4)</sup>, de 16 de janeiro de 1991, são os constantes dos Anexos III a VI desta Lei.

§ 1º O Ministério da Educação e a Secretaria da Administração Federal baixarão as normas necessárias ao enquadramento dos servidores Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino, nas tabelas de vencimentos.

§ 2º São extintas por incorporação ao vencimento as gratificações previstas nos Anexos IX a XV da Lei n. 7.923<sup>(5)</sup>, de 12 de dezembro de 1989.

§ 3º Aplicam-se aos docentes dos extintos territórios os vencimentos correspondentes ao Anexo V desta Lei.

Art. 4º Os vencimentos dos servidores das categorias funcionais de Médico de Saúde Pública, Médico do Trabalho e Médico Veterinário, integrantes do Plano de Classificação de Cargos regido pela Lei n. 5.645, de 1970, aos quais é incorporada a gratificação prevista no Anexo XVIII da Lei n. 7.923, de 1989, são os constantes do Anexo I desta Lei.

§ 1º Os vencimentos fixados aos servidores referidos neste artigo corresponderão ao cumprimento de jornada de vinte horas semanais de trabalho.

§ 2º Será majorado, em cinquenta por cento, o vencimento dos servidores a que se refere este artigo, quando cumprirem jornada de seis horas diárias.

§ 3º O regime de quarenta horas semanais de trabalho corresponde a um cargo com duas jornadas de vinte horas semanais de trabalho. O adicional por tempo de serviço previsto no artigo 67 da Lei n. 8.112<sup>(6)</sup>, de 11 de dezembro de 1990, será calculado sobre os vencimentos, sendo assegurada a aposentadoria integral aos atuais ocupantes dos referidos cargos.

Art. 5º Os valores de vencimentos das tabelas de especialistas de nível médio e superior são os constantes do Anexo VII desta Lei.

§ 1º Por ter sido incorporada aos valores a que se refere o "caput" deste artigo, é extinta a gratificação única, consolidada, objeto do artigo 4º da Lei n. 7.923, de 1989.

§ 2º A Secretaria da Administração Federal baixará as instruções necessárias ao enquadramento dos especialistas nas tabelas do Anexo VII.

Art. 6º É fixado, como limite superior de vencimento, o valor de Cr\$ 485.933,02 (quatrocentos e oitenta e cinco mil, novecentos e trinta e três cruzeiros e dois centavos), para as carreiras de Diplomata, Auditoria do Tesouro Nacional, Polícia Federal e Polícia Civil do Distrito Federal, do Orçamento e de Finanças e Controle, e da Procuradoria da Fazenda Nacional, cujas tabelas de vencimentos são as constantes nos Anexos VIII e XII desta Lei.

Parágrafo único. São extintas, por incorporação aos vencimentos, as gratificações de que tratam os Anexos II, III, IV, VI e VII da Lei n. 7.995<sup>(7)</sup>, de 9 de janeiro de 1990.

(2) Leg. Fed., 1970, pág. 586; (3) 1987, pág. 198; (4) 1991, pág. 50; (5) 1989, pág. 960; (6) 1990, pág. 1.301; 1991, pág. 230; (7) 1990, pág. 18.

Art. 7º A tabela de remuneração dos cargos de natureza especial, de que trata o artigo 26 da Lei n. 8.028<sup>(8)</sup>, de 12 de abril de 1990, e a referente aos Juizes do Tribunal Marítimo são as constantes dos Anexos XIII e XIV desta Lei.

Art. 8º A tabela de remuneração dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) é a do Anexo XV desta Lei.

Art. 9º A nenhum servidor militar da União, da ativa ou na inatividade, poderão ser pagos, mensalmente, remuneração ou provento de importância superior ao valor atribuído, em espécie, a qualquer título, como remuneração, ao cargo de Ministro de Estado, excluídas as seguintes vantagens:

I - gratificação por tempo de serviço;

II - indenização de compensação orgânica;

III - indenização de moradia;

IV - indenização de localidade especial;

V - ajuda de custo, diárias e indenização de transporte;

VI - gratificação de Natal, adicional de férias, salário-família e auxílio-funeral.

Art. 10. Os vencimentos e demais retribuições dos servidores do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, do Instituto Brasileiro de Turismo - EMBRATUR, do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, da Caixa de Financiamento Imobiliário da Aeronáutica e da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO são os constantes nos Anexos XVI a XX desta Lei.

Art. 11. Os vencimentos e demais retribuições dos servidores da Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia - SUDAM, da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA e da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - SUDENE são os constantes do Anexo XXI desta Lei.

Parágrafo único. A Secretaria do Desenvolvimento Regional e a Secretaria de Administração Federal, no prazo de trinta dias a contar da publicação desta Lei, baixarão as normas necessárias à aplicação do disposto neste artigo.

Art. 12. A gratificação de que trata o artigo 15 da Lei n. 8.162<sup>(9)</sup>, de 8 de janeiro de 1991, é estendida aos servidores pertencentes às categorias funcionais do grupo Polícia Civil dos extintos territórios.

Art. 13. O abono especial concedido pelo § 2º do artigo 1º da Lei n. 7.333<sup>(10)</sup>, de 2 de julho de 1985, passa a ser pago como vantagem pessoal, nominalmente identificada, sujeita apenas aos reajustes gerais.

Art. 14. Os valores dos vencimentos referentes aos cargos de Fiel de Tesouro, Tesoureiro, Tesoureiro Auxiliar e de Conferente passam a ser o correspondente ao da referência NS-25 do Anexo I desta Lei.

Art. 15. (Vetado).

Art. 16. Será concedida, nos termos do regulamento, indenização de Cr\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos cruzeiros) por dia, aos servidores que se afastarem do seu local de trabalho, sem direito à percepção de diária, para execução de trabalhos de campo, tais como os de campanhas de combate e controle de epidemias; marcação, inspeção e manutenção de marcos decisórios; topografia, pesquisa, saneamento básico, inspeção e fiscalização de fronteiras internacionais.

Parágrafo único. É vedado o recebimento cumulativo da indenização objeto do "caput" deste artigo com a percepção de diárias.

(8) Leg. Fed., 1990, pág. 539; (9) 1991, pág. 16; (10) 1985, pág. 578.

Art. 17. O "caput" do artigo 37 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 37. Redistribuição é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão ou entidade do mesmo Poder, observados a vinculação entre os graus de complexidade e responsabilidade, a correlação das atribuições, a equivalência entre os vencimentos e o interesse da administração, com prévia apreciação do órgão central de pessoal".

Art. 18. O artigo 78 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

"Art. 78. ....

§ 3º O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.

§ 4º A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório".

Art. 19. O artigo 4º da Lei n. 8.162, de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º Correrão à conta das dotações orçamentárias próprias dos órgãos interessados, consoante se dispuser em regulamento, as despesas de deslocamento, de alimentação e de pousada dos colaboradores eventuais, inclusive membros de colegiados integrantes de estrutura regimental de Ministério e das Secretarias da Presidência da República, quando em viagem de serviço".

Art. 20. A Gratificação de que trata o inciso II, do Anexo II, do Decreto-Lei n. 1.341<sup>(11)</sup>, de 22 de agosto de 1974, pelo exercício na Presidência da República, inclusive nos órgãos que a integram, e na Vice-Presidência da República, corresponderá, no nível I, a Cr\$ 42.116,67 (quarenta e dois mil, cento e dezesseis cruzeiros e sessenta e sete centavos), atualizados nas mesmas datas e índices em que forem reajustados os vencimentos dos servidores públicos federais, e servirão de base para a incidência dos demais índices estabelecidos no Anexo XXII.

Parágrafo único. O quantitativo das funções a que se refere este artigo será aprovado mediante ato do Presidente da República, ouvida a Secretaria da Administração Federal.

Art. 21. A remuneração dos inventariantes de órgãos extintos, da administração direta, autarquias e fundações públicas corresponderá ao valor do cargo de Direção e Assessoramento Superiores - DAS-101.5, permitida a opção remuneratória, na forma da Lei.

Art. 22. Os valores de vencimento dos servidores do Instituto Brasileiro de Patrimônio Cultural - IBPC, do Instituto Brasileiro de Arte e Cultura - IBAC, da Biblioteca Nacional - BN, da Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB, da Fundação Cultural Palmares - FCP, da Fundação Legião Brasileira de Assistência - LBA, da Fundação Nacional do Índio - FUNAI, da Fundação Alexandre de Gusmão - FUNAG, da Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ, da Fundação de Assistência ao Estudante - FAE, da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, do Instituto de Pesquisa Aplicada - IPEA e da Fundação Escola Nacional de Administração Pública - ENAP correspondem aos fixados no Anexo XXIII desta Lei.

(11) Leg. Fed., 1974, pág. 915.

§ 1º Havendo diferença de vencimento, em decorrência da aplicação do disposto neste artigo, este valor será pago a título de diferença de vencimentos nominalmente identificada, sendo considerada também para cálculo das vantagens pessoais.

§ 2º Os órgãos mencionados neste artigo, sessenta dias seguintes à publicação desta Lei, procederão ao enquadramento dos servidores nas respectivas tabelas de vencimentos, observadas as normas estabelecidas pela Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.

Art. 23. Os valores estabelecidos nesta Lei serão reajustados nas mesmas épocas e índices dos reajustes gerais dos vencimentos, soldos, proventos e pensões, e demais retribuições dos servidores públicos civis e militares federais.

Art. 24. O disposto nesta Lei aplica-se aos proventos de aposentadoria ou de disponibilidade e aos beneficiários de pensões civis e militares, observados os limites estabelecidos no artigo 42 da Lei n. 8.112, de 1990, e o disposto no artigo 17 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 25. Nas hipóteses de acumulação constitucionalmente admitida, o limite máximo de remuneração mensal será observado em relação a cada cargo, emprego e função.

Art. 26. São extintas as funções de Direção Intermediária (DI), de que trata o artigo 1º da Lei n. 8.116<sup>(12)</sup>, de 13 de dezembro de 1990, e criadas 19.280 Funções Gratificadas (FG) sendo:

I - 5.280 FG-1 no valor unitário de Cr\$ 36.583,34 (trinta e seis mil, quinhentos e oitenta e três cruzeiros e trinta e quatro centavos);

II - 6.000 FG-2 no valor unitário de Cr\$ 28.166,67 (vinte e oito mil, cento e sessenta e seis cruzeiros e sessenta e sete centavos);

III - 8.000 FG-3 no valor unitário de Cr\$ 21.666,67 (vinte e um mil, seiscentos e sessenta e seis cruzeiros e sessenta e sete centavos).

§ 1º A designação para o exercício da Função Gratificada recairá exclusivamente em servidor ocupante de cargo efetivo do quadro do próprio órgão ou entidade.

§ 2º O regulamento disporá sobre a distribuição e as atribuições das Funções Gratificadas.

§ 3º Até que seja aplicado o regulamento, poderão ser mantidos, no interesse da Administração, os atuais ocupantes de Funções de Direção Intermediária, com a remuneração respectiva, reajustada nos termos do artigo 1º desta Lei.

Art. 27. São transformados em cargos de Analistas de Orçamento de que trata o Decreto-Lei n. 2.347<sup>(13)</sup>, de 23 de julho de 1987, os cargos ocupados da Carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, criada pela Lei n. 7.834<sup>(14)</sup>, de 6 de outubro de 1989, sendo extintas as vagas ou vagas atualmente existentes.

Parágrafo único. Os atuais ocupantes dos cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental são posicionados na classe A, padrão I, da categoria de Analista de Orçamento.

Art. 28. Aplica-se, a partir da vigência desta Lei, aos integrantes das Carreiras de Orçamento e de Finanças e Controle, a gratificação de que trata o Decreto-Lei n. 2.191<sup>(15)</sup>, de 26 de dezembro de 1984, que passa a denominar-se "Gratificação de Orçamento, Finanças e Controle".

Art. 29. O "caput" do artigo 3º e o artigo 7º da Lei n. 3.765<sup>(16)</sup>, de 4 de maio de 1960, passam a vigorar com as seguintes redações:

(12) Leg. Fed., 1990, pág. 1.356; (13) 1987, pág. 473; (14) 1989, pág. 716; (15) 1984, pág. 816; (16) 1960, pág. 360.

"Art. 3º A contribuição para a Pensão Militar será igual a três dias do soldo, arredondado em cruzeiros para a importância imediatamente superior.

Art. 7º A Pensão Militar é deferida em processo de habilitação, tomando-se por base a declaração de beneficiários preenchida em vida pelo contribuinte, na ordem de prioridades e condições a seguir:

I - primeira ordem de prioridade - viúva ou viúvo; companheira ou companheiro; filhas solteiras e filhos menores de 21 anos ou, quando estudantes, menores de 24 anos;

II - segunda ordem de prioridade - pais, ainda que adotivos que comprovem dependência econômica do contribuinte;

III - terceira ordem de prioridade - a pessoa designada, mediante declaração escrita do contribuinte e que viva sob a dependência econômica deste, quando menor de vinte e um ou maior de sessenta anos.

Parágrafo único. Os beneficiários de que trata este artigo, quando interditos ou inválidos, ou, ainda, acometidos de enfermidade grave, que os impeça de prover a própria subsistência, julgados por junta de saúde militar, poderão habilitar-se à pensão, independentemente dos limites de idade".

Art. 30. É incorporado aos vencimentos dos servidores das autarquias, em regime especial, o abono instituído pela Lei n. 7.706<sup>(17)</sup>, de 1988.

Art. 31. (Vetado).

Art. 32. (Vetado).

Art. 33. (Vetado).

Art. 34. (Vetado).

Art. 35. (Vetado).

Art. 36. (Vetado).

Art. 37. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 1991.

Art. 38. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o artigo 1º da Lei n. 3.765, de 1960, a Lei n. 4.958<sup>(18)</sup>, de 27 de abril de 1966, o § 2º do artigo 1º da Lei n. 7.333, de 1985, o artigo 2º da Lei n. 7.706, de 21 de dezembro de 1988, a Lei n. 7.834, de 1989, e o artigo 3º da Lei n. 7.995, de 1990.

(17) Leg. Fed., 1988, pág. 1.080; (18) 1966, pág. 512.

#### DECRETO N. 189 - DE 14 DE AGOSTO DE 1991

**Dispõe sobre a alíquota do IOF incidente sobre o valor de resgate dos Depósitos Especiais Remunerados**

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no artigo 18, § 1º, da Lei n. 8.088<sup>(1)</sup>, de 31 de outubro de 1990, decreta:

(1) Leg. Fed., 1990, pág. 1.194.

Art. 1º O Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, e sobre Operações Relativas a Títulos e Valores Mobiliários incidirá à alíquota de zero por cento sobre o valor do resgate dos Depósitos Especiais Remunerados, instituídos com a finalidade exclusiva de acolher o produto das conversões de recursos em cruzados novos, nos termos da legislação e regulamentação vigentes.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Fernando Collor - Presidente da República.

Marcílio Marques Moreira.

#### DECRETO DE 14 DE AGOSTO DE 1991

**Inclui a Indústria Têxtil em geral entre as atividades com funcionamento permanente aos domingos e feriados civis e religiosos**

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, e nos termos do artigo 10, parágrafo único, da Lei n. 605<sup>(1)</sup>, de 5 de janeiro de 1949, decreta:

Art. 1º Fica incluída, entre as atividades indicadas no item I da relação a que se refere o artigo 7º do Regulamento da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, aprovado pelo Decreto n. 27.048<sup>(2)</sup>, de 12 de agosto de 1949, a Indústria Têxtil em geral, excluídos os serviços de escritório.

Parágrafo único. A Indústria Têxtil em geral abrange, para os fins deste Decreto, a fiação e tecelagem em geral, tinturaria, estamparia, beneficiamento de produtos têxteis, indústria da linha, indústria de artigos de cama, mesa e banho, indústria de não tecidos (teares agulhados) e indústrias de fibras artificiais e sintéticas.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Fernando Collor - Presidente da República.

Antonio Magri.

(1) Leg. Fed., 1949, pág. 11; (2) 1949, pág. 196.

#### DECRETO DE 7 DE AGOSTO DE 1991

Abre ao Orçamento Fiscal da União, em favor da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho, crédito suplementar no valor de Cr\$ 502.811.000,00, para reforço de dotações consignadas no vigente Orçamento.

(\*) LEI N. 8.460 - DE 17 DE DEZEMBRO DE 1992

**Concede antecipação de reajuste de vencimentos e de soldos dos servidores civis e militares do Poder Executivo, e dá outras providências**

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica concedida aos servidores civis e militares do Poder Executivo Federal, da Administração direta, autárquica e fundacional, bem como dos extintos Territórios, a partir de 1º de agosto de 1992, antecipação de reajuste de 20% sobre os vencimentos, soldos e demais retribuições, a ser compensada por ocasião da revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 2º Em decorrência do disposto no artigo 3º, § 1º da Lei n. 8.448<sup>(1)</sup>, de 21 de julho de 1992, e nos artigos 1º e 4º desta Lei, os valores dos soldos e dos vencimentos dos servidores militares e civis passam a ser, a partir de 1º de setembro de 1992:

I - os da Tabela constante do Anexo I, para os servidores militares;

II - os das Tabelas de vencimentos constantes dos Anexos II e III, para os servidores civis, exceto os contemplados no inciso seguinte;

III - os da Tabela de Vencimentos de Docentes constante do Anexo IV, para os docentes de 1º e 2º graus e de 3º grau, contemplados pela Lei n. 7.596<sup>(2)</sup>, de 10 de abril de 1987;

IV - (Vetado).

Parágrafo único. As tabelas dos Juízes do Tribunal Marítimo, dos Cargos de Natureza Especial, dos de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, dos Cargos de Direção - CD, das Instituições Federais de Ensino, das Funções Gratificadas - FG e das Gratificações de Representação pelo exercício de função no Gabinete dos Ministros Militares e do Estado-Maior das Forças Armadas passam a ser as constantes do Anexo V.

Art. 3º A Gratificação de estímulo à Fiscalização e Arrecadação devida aos servidores das categorias funcionais de Fiscal do Trabalho e Médico do Trabalho, Engenheiro e Assistente Social, quando no efetivo exercício de suas atribuições legais (Decreto n. 55.841<sup>(3)</sup>, de 15 de março de 1965), instituída pela Lei n. 7.855<sup>(4)</sup>, de 24 de outubro de 1989, será paga nos mesmos moldes de Gratificação a que se refere a Lei n. 7.787<sup>(5)</sup>, de 30 de junho de 1989, conforme se dispuser em regulamento.

Art. 4º Ficam incorporadas aos vencimentos dos servidores civis as seguintes vantagens:

I - gratificação de regência de classe (Decreto-Lei n. 1.858<sup>(6)</sup>, de 16 de fevereiro de 1981);

II - adiantamento pecuniário (Lei n. 7.686<sup>(7)</sup>, de 2 de dezembro de 1988);

III - a vantagem pessoal a que se referem o § 4º do artigo 2º da Lei n. 7.923<sup>(8)</sup>, de 12 de dezembro de 1989, e o artigo 9º da Lei n. 7.995<sup>(9)</sup>, de 9 de janeiro de 1990;

IV - a vantagem individual a que se refere o artigo 2º, § 1º, da Lei n. 7.662<sup>(10)</sup>, de 17 de maio de 1988;

(\*) Nota da Redação: Publicada de acordo com retificação feita no "Diário Oficial" de 18 de setembro de 1992.  
(1) Leg. Fed., 1992, pág. 480; (2) 1997, pág. 108; (3) 1965, pág. 307; (4) 1989, pág. 766; (5) 1989, pág. 459; (6) 1981, pág. 49; (7) 1988, pág. 167; (8) 1989, pág. 960; (9) 1990, pág. 18; (10) 1988, pág. 298.

V - o adiantamento de que trata o artigo 2º da Lei n. 8.270<sup>(11)</sup>, de 17 de dezembro de 1991.

Art. 5º As categorias funcionais de Agente de Vigilância, de Telefonista de Motorista Oficial e as classes "C" e "D" da Categoria de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, assim como a classe "B" da categoria de Agente de Serviços de Engenharia passam a integrar o Anexo X da Lei n. 7.995/90.

Art. 6º Para o posicionamento dos servidores do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPQ e da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ, ocupantes de cargos de nível médio, serão consideradas as atribuições pertinentes aos respectivos cargos e as dos especificados nos Anexos X e XI da Lei n. 7.995/90.

Art. 7º O Anexo XIX da Lei n. 7.923/89 e o Anexo VIII da Lei n. 7.995/90, ficam substituídos pelo Anexo IX desta Lei.

Art. 8º O enquadramento dos servidores civis do Poder Executivo, nas tabelas de vencimentos constantes dos Anexos II e III desta Lei, obedecerá aos procedimentos de correspondência indicados nos Anexos VII e VIII.

§ 1º A Secretaria da Administração Federal baixará as normas para enquadramento de cargos não previstos nesta Lei.

§ 2º O ato de enquadramento somente produzirá efeitos, em cada órgão ou entidade, após a homologação pela Secretaria da Administração Federal.

Art. 9º Caso o valor dos vencimentos decorrentes do enquadramento do servidor nos termos desta Lei, não absorva integralmente suas vantagens a que se refere o artigo 4º, a diferença será paga a título de vantagem individual nominalmente identificada.

Art. 10. A gratificação de representação de gabinete dos cargos de Oficial-de-Gabinete e de Auxiliar de Gabinete passa a ser de Cr\$ 181.852,00 (cento e oitenta e um mil, oitocentos e cinquenta e dois cruzeiros), acrescida da gratificação a que se refere o artigo 15 da Lei Delegada n. 13<sup>(12)</sup>, de 27 de agosto de 1992.

Art. 11. Fica instituída, conforme tabela constante do Anexo X, a gratificação de exercício de cargo em confiança nos órgãos da Presidência da República, devida aos servidores militares, inacumulável com a gratificação de representação a que se refere o artigo 13.

Art. 12. O servidor titular de cargo do Grupo de Direção e Assessoramento Superiores - DAS ou de cargo de Direção de Instituição de Ensino - CD que optar pela remuneração do cargo efetivo não poderá receber remuneração mensal superior à maior remuneração paga a servidores, a que se referem os Anexos I e II desta Lei, não ocupantes de cargos ou função de confiança.

Parágrafo único. Excluem-se do âmbito, para fim deste artigo, as vantagens a que se referem as alíneas "a" a "n" e "p" do inciso II do artigo 3º da Lei n. 8.448/92.

Art. 13. Fica o Poder Executivo autorizado a alterar a denominação e a especificação da gratificação de representação da Secretaria-Geral, da Secretaria de Governo, do Gabinete Militar da Presidência da República, bem como da Vice-Presidência da República, observando, quanto à retribuição, os níveis da tabela constante do Anexo VI.

Art. 14. Os dirigentes dos órgãos do Poder Executivo deverão destinar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos cargos de Direção e Assessoramento Superiores de níveis DAS-1, DAS-2 e DAS-3 a ocupantes de cargo efetivo lotados e em exercício nos respectivos órgãos.

(11) Leg. Fed., 1991, pág. 968; (12) 1992, pág. 690.



Art. 15. A designação para o exercício de Função Gratificada - FG recairá em servidor ocupante de cargo efetivo do quadro próprio do órgão ou entidade e, quando for o caso, em servidores das carreiras de Orçamento e de Finanças e Controle.

Art. 16. A Secretaria da Administração Federal, do Ministério do Trabalho e da Administração poderá requisitar servidores da Administração Pública direta, indireta e fundacional, para terem exercício nos órgãos Centrais dos Sistemas de Modernização Administrativa, de Pessoal Civil da Administração Federal, de Serviços Gerais e de Administração de Recursos de Informação e Informática, observadas as normas que disciplinam a cessão de pessoal para as Secretarias da Presidência da República.

Parágrafo único. Aos servidores em exercício na Secretaria da Administração Federal poderá ser paga a gratificação a que se refere o artigo 20 da Lei n. 8.216<sup>(13)</sup>, de 13 de agosto de 1991.

Art. 17. O artigo 1º da Lei n. 8.445<sup>(14)</sup>, de 20 de julho de 1992, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º .....

§ 1º .....

- a) 50% (cinquenta por cento) no caso de possuir título de doutor;
- b) 25% (vinte e cinco por cento) no caso de possuir título de mestre;
- c) 12% (doze por cento) no caso de possuir certificado de especialização;
- d) 5% (cinco por cento) no caso de possuir certificado de curso de aperfeiçoamento.

§ 2º O vencimento do docente em regime de dedicação exclusiva será acrescido de 55% (cinquenta e cinco por cento), calculados sobre o vencimento correspondente à carga horária de 40 horas semanais.

§ 3º Não se acumularão os acréscimos de vencimentos decorrentes de titulação.

§ 4º O Ministério da Educação disciplinará o reconhecimento do certificado de especialização de que trata a alínea "c" do § 1º."

Art. 18. Não serão pagos cumulativamente os acréscimos de vencimentos por titulação concedidos aos docentes pela Lei n. 7.596, de 10 de abril de 1987, e os de mestrado ou doutorado a que se refere o artigo 13, § 2º, "a", da Lei n. 8.270/91.

Art. 19. Os adicionais de titulação instituídos pela alínea "a" do § 2º do artigo 13 da Lei n. 8.270/91, ficam majorados para 25%, no caso de mestrado, e para 50%, no caso de doutorado.

Art. 20. Os percentuais da Indenização de Representação (Lei n. 8.237<sup>(15)</sup>, de 30 de setembro de 1991, Anexo II, Tabela III, alínea "b") ficam alterados para 2% do valor do soldo, por dia, quando em viagem de representação, de instrução, de emprego operacional, ou quando às ordens de autoridade estrangeira.

Art. 21. Ficam revogados o artigo 27 da Lei n. 8.216, de 13 de agosto de 1991, bem como a revogação da Lei n. 7.834<sup>(16)</sup>, de 6 de outubro de 1989, constante do artigo 38 da Lei n. 8.216/91, e restaurados a carreira e os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, nos termos da Lei n. 7.834/89.

Art. 22. O Poder Executivo disporá sobre a concessão de auxílio-alimentação a servidores civis dos órgãos da Administração direta, autárquica e fundacional sujeitos à jornada de trabalho de quarenta horas semanais, observados os seguintes procedimentos e critérios:

I - alternativamente, a concessão de tíquetes ou a contratação de serviços de terceiros;

II - reembolso de parcela de custo do benefício pelo servidor, em índice proporcional à sua remuneração;

III - inacumulabilidade do benefício alimentação com outros de espécie semelhante, tais como auxílio cesta-básica ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de auxílio-alimentação;

IV - diferenciação do valor do benefício em razão do efetivo custo de refeições nas diferentes localidades.

Parágrafo único. O auxílio-alimentação não será, em hipótese alguma;

- a) pago em dinheiro;
- b) incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou pensão;
- c) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial "in natura".

Art. 23. O Poder Executivo dará prioridade, dentre os programas de trabalho a cargo do Ministério do Trabalho e da Administração, ao Programa Nacional de Treinamento, Qualificação e Desenvolvimento do Servidor Público, para implantação do qual serão destinados, a partir do exercício de 1993, nos termos da Lei Orçamentária, recursos específicos correspondentes a 1% do valor da folha de pagamento.

Art. 24. O desenvolvimento do servidor civil no serviço público federal dar-se-á nos termos do regulamento para promoções a ser proposto pelo Poder Executivo, que considerará requisitos de avaliação ou desempenho e de interstício, dependendo a promoção da existência de vaga.

Art. 25. No Anexo II da Lei n. 8.237/91, fica modificado o título da Tabela V - Gratificação de Localidade Especial para Tabela V - Indenização de Localidade Especial e, no último item da Tabela VI - Adicional de Inatividade, ficam substituídas as expressões "Reserva Remunerada" por "Inatividade Remunerada".

Art. 26. O artigo 73 da Lei n. 8.237, de 30 de setembro de 1991, e o artigo 6º da Lei n. 8.448, de 21 de julho de 1992, passam a vigorar acrescidos do seguinte parágrafo:

"Parágrafo único. Excluem-se do disposto neste artigo as praças prestadoras de serviço militar inicial e as praças especiais, exceto o Guarda-Marinha e o Aspirante-a-Oficial."

Art. 27. Para a relação de valores entre a maior e a menor remuneração dos servidores militares, prevista no inciso I do artigo 3º da Lei n. 8.447/92, não será considerado o valor do soldo pago às praças prestadoras de serviço militar inicial e às praças especiais.

Art. 28. Ficam extintas, a partir de 1º de setembro de 1992:

I - Gratificação de Produtividade a que se refere o artigo 3º da Lei n. 7.923, de 12 de dezembro de 1989;

II - Gratificação de Desempenho de Função Essencial à Prestação Jurisdicional a que se refere o artigo 3º da Lei n. 7.923/89;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade Rodoviária a que se refere o artigo 5º da Lei n. 7.995, de 9 de janeiro de 1990.

Art. 29. Os aposentados terão seus proventos revistos para inclusão nos direitos e vantagens ora concedidos aos servidores em atividade, observados os mesmos requisitos exigidos para o posicionamento nas Classes e Padrões de servidores ativos.

Parágrafo único. Serão igualmente revistos os valores das pensões para aplicação dos benefícios decorrentes desta Lei.

Art. 30. Observado o disposto no artigo 1º, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 1992.

Art. 31. Revogam-se o artigo 5º e a alínea "b" do § 2º do artigo 13 da Lei n. 8.279/91, o inciso VIII do § 3º do artigo 2º da Lei n. 7.923/89, e demais disposições em contrário.

Fernando Collor - Presidente da República.

Marcílio Marques Moreira.

João Mellão Neto.

---

DECRETO LEGISLATIVO N. 66 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Aprova o texto da Convenção que Estabelece a Agência Multilateral de Garantia para Investimentos - MIGA, firmada pelo Brasil, em Washington, em 23 de setembro de 1990.

---

DECRETO LEGISLATIVO N. 67 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Aprova o texto do Acordo Básico de Cooperação Científica, Técnica e Tecnológica, celebrado entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República do Chile, em Brasília, em 26 de julho de 1990.

---

DECRETO LEGISLATIVO N. 68 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Aprova o texto da Convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

---

DECRETO LEGISLATIVO N. 69 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Aprova o texto do Acordo de Co-Produção Cinematográfica, celebrado entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Argentina, em Buenos Aires, em 18 de abril de 1988.

DECRETO N. 654 - DE 17 DE SETEMBRO DE 1992

Dispõe sobre inclusão, no Programa Nacional de Desestatização - PND, do Banco Meridional do Brasil S/A

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei n. 8.031<sup>(1)</sup>, de 12 de abril de 1990, decreta:

Art. 1º. Fica incluído no Programa Nacional de Desestatização - PND, para os fins da Lei n. 8.031, de 12 de abril de 1990, o Banco Meridional do Brasil S/A.

Art. 2º. As ações representativas das participações acionárias da União e das entidades da Administração Pública Federal indireta na sociedade referida no artigo anterior deverão ser depositadas no Fundo Nacional de Desestatização, no prazo máximo de cinco dias, contados da data de publicação deste Decreto, nos termos do artigo 10, da Lei n. 8.031/90.

Art. 3º. Este Decreto em vigor na data de sua publicação.

Fernando Collor - Presidente da República.

Marcílio Marques Moreira.

---

(1) Leg. Fed., 1990, pág. 666.

---

DECRETO N. 653 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Dispõe sobre ajustes de valores no Anexo ao Decreto n. 587<sup>(1)</sup>, de 30 de junho de 1992, que dispõe sobre o acompanhamento e compatibilização entre a realização da despesa e arrecadação da receita, assim como a correspondente provisão de recursos orçamentários e financeiros da União para o exercício de 1992.

---

(1) Leg. Fed., 1992, pág. 393.

---

DECRETO DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Autoriza a concessão de uso remunerado, do terreno que menciona, situado no Município de Fortaleza, Estado do Ceará.

---

DECRETO DE 16 DE SETEMBRO DE 1992

Concede à empresa Oceanside Laboratories Inc., autorização para funcionar na República Federativa do Brasil.

ANEXO II  
 Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região  
 Quadro Permanente de Pessoal da Secretaria

Grupo	Categorias Funcionais	Nº	Código	Classes e Referências
Atividades de Apoio Judiciário — Cód. TRT-12º-AJ-020	Técnico Judiciário	10	TRT-12º-AJ-021 (Nível Superior)	A NS-10 a NS-15 B NS-16 a NS-21 Esp. NS-22 a NS-25
	Auxiliar Judiciário	20	TRT-12º-AJ-023 (Nível Intermediário)	A NI-24 a NI-27 B NI-28 a NI-31 Esp. NI-32 a NI-35
	Atendente Judiciário	20	TRT-12º-AJ-025 (Nível Intermediário)	A NI-24 a NI-27 B NI-28 a NI-31 Esp. NI-32 a NI-35
	Agente de Segurança Judiciária	10	TRT-12º-AJ-023 (Nível Intermediário)	A NI-24 a NI-27 B NI-28 a NI-31 Esp. NI-32 a NI-35

LEI Nº 8.622, DE 19 DE JANEIRO DE 1992

*Dispõe sobre a revisão geral da remuneração dos servidores públicos civis e militares do Poder Executivo Federal e dá outras providências.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Fica concedido aos servidores civis e militares do Poder Executivo Federal da Administração direta, autárquica e fundacional, bem como dos extintos Territórios, a partir de 1º de janeiro de 1993, reajustamento de cem por cento incidente sobre os valores dos vencimentos, soldos e demais retribuições, vigentes em dezembro de 1992.

Art. 2º Os soldos e vencimentos fixados nos Anexos I a IV da Lei nº 8.460<sup>(1)</sup>, de 17 de setembro de 1992, uma vez reajustados na forma do artigo anterior, serão ainda acrescidos, a partir de 1º de janeiro de 1993, da importância de Cr\$102.000,00

(1) Coleção das Leis. Brasília, 184(9):2563, set. 1992.

(cento e dois mil cruzeiros), que passará a integrá-los para todos os fins.

Art. 3º Em decorrência do disposto nos arts. 1º e 2º, os valores dos soldos e vencimentos dos servidores do Poder Executivo são os constantes dos Anexos I a IV desta lei.

Art. 4º O Poder Executivo enviará, até 28 de fevereiro de 1993, projeto de lei especificando os critérios para reposicionamento dos servidores civis nas respectivas tabelas e a adequação dos postos, graduações e soldos dos servidores militares, tendo em vista as tabelas constantes dos Anexos I, II, III e V desta lei.

Parágrafo único. O reposicionamento e a adequação não ultrapassarão três padrões de soldo ou de vencimento.

Art. 5º Os titulares dos cargos de magistério superior e de magistério de 1º e 2º graus perceberão, a partir de 1º de janeiro de 1993, os vencimentos constantes do Anexo IV, cujos valores serão objeto de projeto de lei a ser enviado pelo Poder Executivo, até 28 de fevereiro de 1993, tendo em vista o maior valor de vencimento constante do Anexo II desta lei.

Art. 6º Quando da adequação da tabela constante do Anexo I desta lei, nos termos do art. 4º, os oficiais-generais passarão a perceber os soldos constantes do Anexo V.

Art. 7º Os reposicionamentos e a adequação a que se referem os arts. 4º, 5º e 6º desta lei produzirão efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 1993 e as diferenças de remuneração referentes aos meses de janeiro e fevereiro serão pagas em março de 1993.

Art. 8º A remuneração dos cargos em comissão e funções gratificadas de natureza civil, dos juizes do Tribunal Marítimo e as gratificações pelo exercício de função nos gabinetes dos ministros militares passam a ser, a partir de 1º de janeiro de 1993, as constantes do Anexo VI desta lei.

Art. 9º O servidor titular de cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) ou de cargo de Direção de Instituição de Ensino (CD) que optar pela remuneração do cargo efetivo não poderá receber remuneração mensal superior à maior remuneração paga aos servidores a que se refere o Anexo V desta lei, não ocupantes de cargo ou função de confiança.

§ 1º Excluem-se do cômputo, para os fins deste artigo, as vantagens a que se referem as alíneas a a n e p do inciso II do art. 3º da Lei nº 8.448<sup>(2)</sup>, de 21 de julho de 1992.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos limites previstos no art. 1º da Lei nº 8.477<sup>(3)</sup>, de 29 de outubro de 1992, e no § 2º do art. 1º da Lei nº 8.538<sup>(4)</sup>, de 21 de dezembro de 1992.

Art. 10. Os fatores da Gratificação de Atividade pelo Desempenho de Função a que se refere o art. 14 da Lei Delegada nº 13<sup>(5)</sup>, de 27 de agosto de 1992, são calculados sobre o maior vencimento constante do Anexo II desta lei, nos níveis indicados no Anexo VI.

Art. 11. A Secretaria da Administração Federal, a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Coordenação da Presidência da República e o Ministério da Fazenda realizarão o acompanhamento e o controle da despesa de pessoal e de encargos sociais dos órgãos e entidades que recebam recursos à conta dos Orçamentos da União.

Parágrafo único. Os Ministros de Estados titulares dos órgãos a que se refere este artigo baixarão as instruções necessárias à sua execução.

Art. 12. O disposto nesta lei aplica-se aos proventos da inatividade e às pensões decorrentes do falecimento de servidor público civil e militar.

Art. 13. Fica o Poder Executivo autorizado a liberar os recursos financeiros necessários ao cumprimento desta lei.

Art. 14. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 15. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 19 de janeiro de 1993, 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO  
Paulo Roberto Haddad  
Walter Barelli  
Antonio Luiz Rocha Veneu  
Mauro Motta Durante

(2) *Coleção das Leis*. Brasília, 184(7):1829, jul. 1992.

(3) *Coleção das Leis*. Brasília, 184(10):2829, out. 1992.

(4) *Coleção das Leis*. Brasília, 184(12):3204, dez. 1992.

(5) *Coleção das Leis*. Brasília, 184(8): 2302, ago. 1992.

## ANEXO I

### Tabela de Soldos

Hierarquização	Posto ou Oraduação	Soldo
Círculo de Oficiais-Generais	Almirante-de-Esquadra, General-de-Exército e Tenente-Brigadeiro	9.528.660,00
	Vice-Almirante, General-de-Divisão e Major-Brigadeiro	8.915.940,00
	Contra-Almirante, Oeneral-de-Brigada e Brigadeiro	8.331.480,00
Círculo de Oficiais Superiores	Capitão-de-Mar-e-Guerra e Coronel	7.322.880,00
	Capitão-de-Fragata e Tenente-Coronel	6.889.200,00
	Capitão-de-Corveta e Major	6.493.320,00
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão-Tenente e Capitão	5.776.860,00
Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro-Tenente	5.146.300,00
	Segundo-Tenente	4.711.680,00
Alunos	Guarda-Marinha e Aspirante-a-Oficial	4.579.680,00
	Aspirante e Cadete (último ano)	1.091.820,00
	Aspirante e Cadete (demais anos), alunos do Centro de Formação de Oficiais de Aeronáutica e aluno de Órgão de Formação de Oficial de Reserva	1.016.400,00
	Aluno do Colégio Naval e da Escola Preparatória de Cadetes (último ano)	959.880,00
	Aluno do Colégio Naval e da Escola Preparatória de Cadetes (demais anos)	876.040,00
Círculo de Suboficiais, Subtenentes e Sargentos	Suboficial e Subtenente	4.561.420,00
	Primeiro-Sargento	3.834.960,00
	Segundo-Sargento	3.382.500,00
	Terceiro-Sargento	2.864.620,00

Hierarquização	Posto ou Graduação	Salário
Círculo de Cabos e Soldados	Alunos	875.040,00
		2.062.800,00
		875.040,00
		1.874.220,00
		1.704.540,00
		1.431.180,00
		1.308.660,00
		1.252.080,00
		875.040,00
		856.140,00
Alunos	Grumete	856.140,00
	Aprendiz-Marinheiro e Alunos de Organizações de Formação de Praças da Reserva	856.140,00

## ANEXO II

Tabela de vencimentos aplicáveis dos servidores das Carreiras de Diplomata, Auditoria do Tesouro Nacional, Polícia Federal, Polícia Civil do DF e dos Policiais Civis dos Extintos Territórios Federais, Orçamento, de Finanças e Controle, Procuradoria da Fazenda Nacional, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e dos servidores da SAE, CNPq, FCBA, CNEN, Susep, CVM, Fiocruz e Ipea.

Col. Leis Rep. Fed. Brasil, Brasília, 185(1):9-44, jan. 1993.

Níveis	Classe	Padrão	40 horas	30 horas
			Vencimento	
Superior	A	III	9.528.660,00	7.171.995,00
		II	8.916.940,00	6.712.465,00
		I	8.331.480,00	6.274.110,00
	B	VI	7.522.880,00	5.517.560,00
		V	6.888.069,00	5.191.551,75
		IV	6.689.209,00	5.042.406,75
		III	6.496.173,00	4.897.629,75
		II	6.308.793,00	4.767.094,75
	C	I	6.126.910,00	4.620.682,50
		VI	5.950.360,00	4.488.262,50
		V	5.778.969,00	4.369.726,75
		IV	5.612.610,00	4.234.967,50
III		5.461.124,00	4.113.843,00	
II		5.294.372,00	3.996.279,00	
D	I	5.142.212,00	3.882.169,00	
	V	4.994.510,00	3.771.382,50	
	IV	4.851.138,00	3.663.863,50	
	III	4.711.967,00	3.569.475,25	
	II	4.576.877,00	3.460.167,75	
Intermediário	A	I	4.446.741,00	3.369.806,75
		III	5.633.040,00	4.260.280,00
		II	5.397.242,00	4.073.431,50
	B	I	5.171.496,00	3.904.121,25
		VI	4.966.373,00	3.742.029,75
		V	4.748.464,00	3.686.848,00
		IV	4.560.376,00	3.438.282,00
		III	4.360.733,00	3.296.049,75
		II	4.179.176,00	3.169.891,25
	C	I	4.006.367,00	3.029.517,75
		VI	3.838.950,00	2.904.712,50
		V	3.679.636,00	2.785.227,00
IV		3.627.116,00	2.670.836,25	
III		3.381.096,00	2.561.322,00	
D	II	3.241.301,00	2.466.476,75	
	I	3.107.467,00	2.356.100,25	
	V	2.979.338,00	2.260.003,50	
	IV	2.856.672,00	2.168.004,00	
	III	2.739.236,00	2.079.926,25	

Col. Leis Rep. Fed. Brasil, Brasília, 185(1):9-44, jan. 1993.

Níveis	Classe	Padrão	Vencimento	
			40 horas	30 horas
Auxiliar		II	2.626.804,00	1.995.603,00
		I	2.519.167,00	1.914.875,25
	A	III	3.335.685,00	2.527.263,75
		II	3.176.076,00	2.407.557,00
		I	3.024.345,00	2.293.758,75
	B	VI	2.880.104,00	2.185.578,00
		V	2.742.981,00	2.082.736,75
		IV	2.612.627,00	1.984.970,25
		III	2.488.707,00	1.892.030,25
		I	2.370.903,00	1.803.677,25
	C	VI	2.152.453,00	1.639.839,75
		V	2.051.246,00	1.563.934,50
		IV	1.955.035,00	1.491.776,25
		III	1.863.572,00	1.423.179,00
		I	1.776.624,00	1.357.968,00
	D	V	1.615.391,00	1.237.043,25
		IV	1.640.692,00	1.181.019,00
		III	1.469.681,00	1.127.760,75
II		1.402.175,00	1.077.131,25	
I		1.338.000,00	1.029.000,00	

## ANEXO III

Tabela de vencimentos aplicáveis aos Cargos do Sistema de Classificação de Cargos. Cargos instituídos pelas Leis nºs 6.645/70 e 6.550/78, dos servidores do Ibama, Embratur, Inbra, CFIAer, IBPC, Ibac, FBN, FCRB, FEF, LBA, Funai, Funag, Fundaj, FAE, IBGE, Enap, Fundacentro, FNS, Roquette Pinto, FNDE, Sudam, Suframa, Sudene, Ceplac, Capes e Tabelas Especialistas.

Níveis	Classe	Padrão	Vencimento	
			40 horas	30 horas
A	III		8.628.258,00	6.496.693,50
	II		8.141.464,00	6.131.598,00
	I		7.671.819,00	5.779.364,25

Níveis	Classe	Padrão	Vencimento	
			40 horas	30 horas
Superior	B	VI	6.545.668,00	4.834.751,00
		V	6.116.985,00	4.613.238,76
		IV	5.901.604,00	4.451.628,00
		III	6.693.743,00	4.295.807,25
		I	6.493.424,00	4.145.568,00
	C	VI	5.114.068,00	3.861.043,50
		V	4.934.606,00	3.726.379,50
		IV	4.761.387,00	3.696.640,26
		III	4.694.469,00	3.471.361,76
		I	4.433.631,00	3.360.648,26
	D	V	4.128.744,00	3.122.058,00
		IV	3.984.490,00	3.013.867,50
		III	3.845.404,00	2.909.553,00
		I	3.711.300,00	2.808.975,00
	A	III	4.230.000,00	3.198.000,00
		II	4.082.119,00	3.087.089,25
		I	3.939.535,00	2.980.151,25
		VI	3.802.059,00	2.877.044,26
V		3.669.508,00	2.777.631,00	
B	IV	3.541.706,00	2.681.779,50	
	III	3.418.482,00	2.589.361,50	
	II	3.299.672,00	2.500.254,00	
	I	3.105.119,00	2.414.339,25	
	C	VI	3.074.669,00	2.331.601,76
V		2.968.176,00	2.251.632,00	
IV		2.865.499,00	2.174.624,25	
III		2.766.499,00	2.100.374,26	
I		2.671.046,00	2.028.784,50	
D	V	2.579.013,00	1.959.769,75	
	IV	2.490.276,00	1.893.207,00	
	III	2.404.718,00	1.829.038,50	
	II	2.322.226,00	1.767.169,50	
	I	2.242.689,00	1.707.516,76	
A	III	2.166.000,00	1.650.000,00	
	II	2.982.000,00	2.262.000,00	
	I	2.846.406,00	2.160.304,50	
		I	2.717.195,00	2.063.396,25

Níveis	Classe	Padrão	40 horas	30 horas
			Vencimento	
Auxiliar	B	VI	2.594.068,00	1.971.051,00
		V	2.476.738,00	1.883.053,50
		IV	2.364.932,00	1.799.199,00
		III	2.258.390,00	1.719.292,50
		II	2.156.864,00	1.643.148,00
	I	2.060.118,00	1.570.588,50	
	C	VI	1.967.927,00	1.501.445,25
		V	1.880.078,00	1.435.558,50
		IV	1.796.362,00	1.372.771,50
		III	1.716.589,00	1.312.941,75
		II	1.640.572,00	1.255.929,00
	I	1.568.134,00	1.201.600,50	
	D	V	1.499.106,00	1.149.829,50
		IV	1.433.329,00	1.100.496,75
		III	1.370.648,00	1.053.486,00
II		1.310.918,00	1.008.688,50	
I		1.254.000,00	966.000,00	

## ANEXO IV

Tabela do Magistério Superior (Lei nº 7.596/87)

Classe	Nível	20 horas	40 horas
		Graduado	Graduado
Titular	U	3.712.440,00	7.322.880,00
Adjunto	4	2.990.352,00	5.878.764,00
	3	2.852.811,50	5.603.623,00
	2	2.721.020,50	5.341.641,00
	1	2.597.067,50	5.092.135,00
Assistente	4	2.370.243,00	4.638.486,00
	3	2.262.231,50	4.422.463,00
	2	2.159.363,50	4.216.727,00
	1	2.061.363,50	4.020.727,00
Auxiliar	4	1.883.267,00	3.664.534,00
	3	1.798.444,50	3.494.889,00
	2	1.717.661,50	3.333.323,00
	1	1.640.725,50	3.179.451,00

Tabela do Magistério de 1º e 2º Graus  
(Lei nº 7.596/87)

Classe	Nível	20 Horas	40 horas
		Graduado	Graduado
Titular	U	3.441.985,50	6.781.971,00
E	4	2.885.321,00	5.668.642,00
	3	2.762.782,00	5.403.584,00
	2	2.626.554,50	5.161.109,00
	1	2.506.337,50	4.910.675,00
D	4	2.287.761,50	4.473.523,00
	3	2.183.677,50	4.265.355,00
	2	2.084.550,00	4.067.100,00
	1	1.990.143,00	3.878.286,00
C	4	1.883.267,00	3.664.534,00
	3	1.798.444,50	3.494.889,00
	2	1.717.661,50	3.333.323,00
	1	1.640.725,50	3.179.451,00
B	4	1.553.627,50	3.005.255,00
	3	1.484.502,50	2.867.005,00
	2	1.418.569,00	2.735.338,00
	1	1.365.970,50	2.609.941,00
A	4	1.284.991,00	2.467.982,00
	3	1.228.658,50	2.355.317,00
	2	1.175.008,00	2.248.016,00
	1	1.123.912,50	2.146.826,00

## Oficiais Gerais das Forças Armadas

Denominação	Soldo
Almirante-de-Esquadra, General-de-Exército e Tenente-Brigadeiro	12.279.540,00
Vice-Almirante, General-de-Divisão e Major-Brigadeiro	11.633.250,00
Contra-Almirante, General-de-Brigada e Brigadeiro	10.986.960,00

Cargo	Índice	Valor
Assistente	400	1.728.000,00
Assistente/Adjunto	300	1.296.000,00
Ajudante «D»	200	864.000,00
Ajudante «C»	150	648.000,00
Ajudante «B»	100	432.000,00
Ajudante «A»	50	216.000,00

Gratificação de Exercício em Cargo de Confiança nos Órgãos da Presidência da República, devida aos Servidores Militares (Art. 11 da Lei nº 8.460/92)

Grupo	Valor
A	8.181.100,00
B	7.718.800,00
C	7.281.800,00
D	6.870.100,00
E	6.481.400,00
F	6.115.700,00

Fatores da Gratificação de Atividade pelo Desempenho de Função

Denominação	Vigência: Janeiro/1993
Cargo de Natureza Especial	2,98
DAS-6 e CD-1	2,98
DAS-5 e CD-2	2,76
DAS-4 e CD-3	2,36
DAS-3 e CD-4	1,18
DAS-2	1,09
DAS-1	1,04

## LEI Nº 8.623, DE 28 DE JANEIRO DE 1993

*Dispõe sobre a profissão de Guia de Turismo e dá outras providências.*

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º O exercício da profissão de Guia de Turismo, no território nacional, é regulado pela presente lei.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, é considerado Guia de Turismo o profissional que, devidamente cadastrado no Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur), exerça atividades de acompanhar, orientar e transmitir informações a pessoas ou grupos, em visitas, excursões urbanas, municipais, estaduais, interestaduais, internacionais ou especializadas.

Parágrafo único. (Vetado).

Art. 3º (Vetado).

Art. 4º (Vetado).

Art. 5º Constituem atribuições do Guia de Turismo:

a) acompanhar, orientar e transmitir informações a pessoas ou grupos em visitas, excursões urbanas, municipais, estaduais, interestaduais ou especializadas dentro do território nacional;

b) acompanhar ao exterior pessoas ou grupos organizados no Brasil;

c) promover e orientar despachos e liberação de passageiros e respectivas bagagens, em terminais de embarque e desembarque aéreos, marítimos, fluviais, rodoviários e ferroviários;

d) ter acesso a todos os veículos de transporte, durante o embarque ou desembarque, para orientar as pessoas ou grupos sob sua responsabilidade, observadas as normas específicas do respectivo terminal;

e) ter acesso gratuito a museus, galerias de arte, exposições, feiras, bibliotecas e pontos de interesse turístico, quando estiver conduzindo ou não pessoas ou grupos, observadas as normas de cada estabelecimento, desde que devidamente credenciado como Guia de Turismo;



LEI N. 9.625 – DE 7 DE ABRIL DE 1998

**Cria a Gratificação de Desempenho e Produtividade – GDP das atividades de finanças, controle, orçamento e planejamento, de Desempenho Diplomático – GDD, de Desempenho de Atividade de Chancelaria – GDC e de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDCT, e dá outras providências**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Desempenho e Produtividade – GDP, devida aos ocupantes dos seguintes cargos efetivos:

I – da carreira de Finanças e Controle, quando em exercício no Ministério da Fazenda ou nos órgãos do Sistema de Controle Interno e de Planejamento e de Orçamento do Poder Executivo Federal;

II – da carreira de Planejamento e Orçamento e do cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500, quando em exercício no Ministério do Planejamento e Orçamento ou nos órgãos dos Sistemas de Planejamento e de Orçamento e de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

III – da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, quando em exercício em órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal nos quais haja previsão de lotação, em decorrência da distribuição do quantitativo global dos cargos da carreira por órgão ou entidade do Poder Executivo Federal, definida em ato do Presidente da República no desempenho de atividades inerentes às atribuições da carreira;

IV – de Técnico de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, quando em exercício no IPEA, no Ministério do Planejamento e Orçamento ou nos Sistemas de Planejamento e Orçamento e de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

V – de nível superior do IPEA, não referidos no inciso anterior, quando em exercício no Ministério do Planejamento e Orçamento, no IPEA ou nos Sistemas de Planejamento e Orçamento e de Controle Interno do Poder Executivo Federal, no desempenho de atividades de elaboração de planos e orçamentos públicos;

VI – de nível intermediário do IPEA, quando em exercício no Ministério do Planejamento e Orçamento ou no IPEA no desempenho de atividades de apoio direto à elaboração de planos e orçamentos públicos, em quantitativo fixado no ato a que se refere o § 3º do artigo 2º desta Lei.

Parágrafo único. A GDP a que se refere este artigo será concedida aos servidores com carga horária de quarenta horas semanais.

Art. 2º A GDP terá como limite máximo dois mil, duzentos e trinta e oito pontos por servidor, correspondendo cada ponto a zero vírgula dois mil, cento e vinte e quatro por cento e zero vírgula zero novecentos e trinta e seis por cento do maior vencimento básico, respectivamente, do nível superior e do nível intermediário, observados o disposto no artigo 2º da Lei n. 8.477<sup>(1)</sup>, de 29 de outubro de 1992, e os limites estabelecidos no artigo 12 da Lei n. 8.460<sup>(2)</sup>, de 17 de setembro de 1992, e no artigo 2º da Lei n. 8.852<sup>(3)</sup>, de 4 de fevereiro de 1994.

§ 1º (VETADO)

§ 2º A GDP devida aos ocupantes dos cargos ou carreiras referidos no artigo 1º será calculada obedecendo a critérios de desempenho individual dos servidores e institucional dos órgãos e entidades.

§ 3º A definição dos critérios de avaliação de desempenho individual e institucional, bem como as regras para sua aplicação, constarão de ato conjunto do Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado e dos Ministros de Estado dos respectivos órgãos supervisores das carreiras e cargos referidos no artigo 1º.

§ 4º O ato de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á aos cargos referidos no artigo 1º que não tenham órgão supervisor definido.

Art. 3º São qualificados como Órgãos Supervisores:

I – da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado;

II – da carreira de Finanças e Controle, o Ministério da Fazenda;

III – da carreira de Planejamento e Orçamento, dos cargos de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500 e de Técnico de Planejamento e Pesquisa, o Ministério do Planejamento e Orçamento.

Art. 4º Os Órgãos Supervisores terão as seguintes competências em relação às carreiras ou cargos sob sua supervisão:

I – definir a distribuição inicial do quantitativo de cargos providos em cada concurso público para fins de lotação nos respectivos órgãos e entidades, no caso das carreiras referidas nos incisos I e III do artigo 1º;

II – definir o local de exercício dos ocupantes de cargos efetivos:

a) da carreira de Finanças e Controle;

b) da carreira de Planejamento e Orçamento e do cargo de Técnico de Planejamento P-1500 do Grupo TP-1501;

c) do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa.

III – definir a habilitação legal necessária para investidura, observando as atribuições da carreira ou cargo;

IV – definir os termos do edital dos concursos públicos para provimentos dos cargos, observando as atribuições da carreira ou cargo, em consonância com as normas definidas pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado;

V – definir o conteúdo do curso de formação integrante do concurso público;

VI – formular os programas de desenvolvimento e capacitação profissional nos aspectos inerentes às atribuições da carreira ou cargo, inclusive para fins de promoção, em consonância com a Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos;

VII – supervisionar e acompanhar a aplicação das normas e procedimentos para fins de progressão e promoção, bem como das demais regras referentes à organização da carreira ou cargo, propondo o seu aperfeiçoamento ao Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

§ 1º O Órgão Supervisor, no desempenho das competências referidas neste artigo, será assessorado por representantes dos órgãos ou entidades de lotação dos integrantes da carreira ou cargo e por um Comitê Consultivo, composto por integrantes da carreira ou cargo sob sua supervisão, observada as normas a serem estabelecidas pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, ouvido o respectivo órgão supervisor.

§ 2º O Ministério do Planejamento e Orçamento poderá delegar as competências referidas neste artigo ao IPEA, no caso do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa.

(1) Leg. Fed., 1992, pág. 809; (2) 1992, págs. 750 e 910; (3) 1994, págs. 417 e 585.

Art. 5º Caberá ao órgão ou entidade em que o servidor estiver em exercício a gestão, o controle e a supervisão das atividades desenvolvidas pelo servidor, a aplicação da avaliação de desempenho, bem como da regra de ajuste correspondente, a formulação e implementação do programa de desenvolvimento e capacitação profissional, nos aspectos inerentes às competências do órgão ou entidade.

Art. 6º A avaliação de desempenho individual das carreiras e cargos de que trata o artigo 1º, exceto para os de nível intermediário do IPEA, deverá obedecer à seguinte regra de ajuste, calculada por carreira ou cargo e órgão ou entidade onde os beneficiários tenham exercício:

I — no máximo oitenta por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, sendo que no máximo vinte por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de noventa por cento de tal limite;

II — no mínimo vinte por cento dos servidores deverão ficar com pontuação de desempenho individual até setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual.

§ 1º Ato do Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado definirá normas para a aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo.

§ 2º Na aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo, não serão computados os servidores ocupantes de cargos efetivos:

I — quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial, DAS-6 ou 5;

II — no seu primeiro período de avaliação.

§ 3º O número de servidores de nível intermediário do IPEA, com pontuação acima de setenta por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, não poderá superar trinta por cento, sendo que somente dez por cento dos beneficiários poderão se situar no intervalo de noventa a cem por cento.

Art. 7º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no artigo 1º, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalente, em órgãos ou entidades do Governo Federal, fará jus à GDP calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Art. 8º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no artigo 1º, que não se encontre nas respectivas situações ali definidas, somente fará jus à GDP:

I — quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá, a GDP calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício nos órgãos ou entidades cedentes;

II — quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no artigo 1º e no inciso anterior, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDP em valor calculado com base no disposto no artigo 7º;

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDP em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I será a do órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 9º Durante os períodos de definição dos critérios de avaliação de desempenho individual referidos no § 3º do artigo 2º e de sua primeira avaliação de desempenho, o servidor perceberá a gratificação de desempenho calculada com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O primeiro período de avaliação de que trata o caput não poderá ser inferior a seis meses.

Art. 10. Ficam vedadas, a partir desta data, a transferência e a redistribuição de cargos dos quadros de pessoal de quaisquer órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, para o IPEA.

Art. 11. A investidura nos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Analista de Orçamento, Analista de Finanças e Controle e Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, em duas etapas, sendo a primeira eliminatória e classificatória e a segunda constituída de curso de formação.

§ 1º As carreiras e o cargo de que trata o caput deste artigo exigem do candidato diploma de curso superior e conhecimentos em nível de pós-graduação.

§ 2º As carreiras e cargos referidos no artigo 1º desta Lei terão a mesma estrutura de classes e padrões da Tabela de Vencimento dos servidores públicos civis da União, constante do Anexo II da Lei n. 8.460, de 17 de setembro de 1992, e o ingresso dar-se-á na Classe D, Padrão I.

Art. 12. Fica instituída a Gratificação de Desempenho Diplomático — GDD, devida aos ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Diplomata em exercício de atividades inerentes às atribuições da carreira no Ministério das Relações Exteriores.

Parágrafo único. A GDD terá como limite máximo dois mil, duzentos e trinta e oito pontos por servidor, correspondendo cada ponto a zero vírgula dois mil, cento e vinte e quatro por cento do maior vencimento básico do nível superior, observados o disposto no artigo 2º da Lei n. 8.477, de 1992, e os limites estabelecidos no artigo 12 da Lei n. 8.460, de 1992, e no artigo 2º da Lei n. 8.852, de 1994.

Art. 13. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Chancelaria — GDC, devida aos ocupantes de cargos efetivos da carreira de Oficial de Chancelaria em exercício de atividades inerentes às atribuições da carreira no Ministério das Relações Exteriores.

Parágrafo único. A GDC terá como limite máximo dois mil, duzentos e trinta e oito pontos por servidor, correspondendo cada ponto aos percentuais estabelecidos no Anexo I, incidentes sobre o maior vencimento básico do nível superior, observados o disposto no artigo 2º da Lei n. 8.477, de 1992, e os limites estabelecidos no artigo 12 da Lei n. 8.460, de 1992, e no artigo 2º da Lei n. 8.852, de 1994.

Art. 14. A GDD e a GDC serão calculadas obedecendo a critérios de desempenho individual dos servidores e institucional do Ministério, conforme dispuser ato conjunto dos Ministros de Estado das Relações Exteriores e da Administração Federal e Reforma do Estado.

Art. 15. (VETADO)

Art. 16. (VETADO)

Art. 17. A GDP, a GDD e a GDC serão pagas em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada n. 13<sup>(4)</sup>, de 27 de agosto de 1992.

Art. 18. Aplica-se o disposto nos artigos 6º, 7º, 8º e 9º aos servidores das carreiras de Diplomata, de Oficial de Chancelaria, de nível superior das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, e de nível superior e intermediário da carreira de Desenvolvimento Tecnológico.

Art. 19. Até que sejam definidos os critérios de desempenho institucional referidos nesta Lei, as gratificações serão calculadas utilizando-se apenas critérios de avaliação de desempenho individual.

(4) Leg. Fed., 1992, pág. 6300.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica aos órgãos e entidades que possuam critérios de avaliação de desempenho institucional já implantados.

Art. 20. O servidor aposentado ou o beneficiário de pensão, na situação em que o referido aposentado ou instituidor que originou a pensão tenha adquirido o direito ao benefício quando ocupante de cargo efetivo das carreiras ou cargos referidos nesta Lei, fará jus à respectiva gratificação de desempenho calculada a partir da média aritmética simples dos pontos de desempenho utilizados mensalmente para fins de pagamento da gratificação durante os últimos vinte e quatro meses em que a percebeu.

Parágrafo único. Na impossibilidade de cálculo da média referida no *caput*, o número de pontos considerados para o cálculo será o equivalente a setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Art. 21. Aos ocupantes dos cargos efetivos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos técnicos relativos à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.

Art. 22. Aos ocupantes dos cargos efetivos de nível superior da carreira de Finanças e Controle compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos técnicos relativos à formulação e implementação de políticas na área econômico-financeira e patrimonial, de auditoria e de análise e avaliação de resultados.

Art. 23. Aos ocupantes dos cargos efetivos de nível superior da carreira de Planejamento e Orçamento e do cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500, compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos técnicos relativos à formulação e implementação e avaliação de políticas nas áreas orçamentária e de planejamento.

Art. 24. Aos ocupantes de cargos efetivos de Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA compete o exercício de atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação das ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas.

Art. 25. A redistribuição de servidor ocupante de cargo da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental fica condicionada à redistribuição de cargo de igual denominação do órgão ou entidade de destino para o órgão ou entidade de origem do servidor a ser redistribuído.

Art. 26. Os servidores ocupantes de cargos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental ficam lotados no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, até que o quantitativo global de cargos dessa carreira seja distribuído no ato do Presidente da República referido no inciso III do artigo 1º.

§ 1º O Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado promoverá a redistribuição dos ocupantes dos cargos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental nomeados até a edição do ato referido no *caput* entre os órgãos e entidades nele definidos.

§ 2º Até que ocorra a redistribuição de que trata o parágrafo anterior, a GDP será devida aos ocupantes de cargos efetivos da carreira referida no *caput* em exercício em órgão ou entidades do Poder Executivo Federal, aplicando-se aos integrantes da carreira que não estejam em exercício nesses órgãos ou entidades as restrições previstas no artigo 8º.

§ 3º O disposto no artigo 25 não se aplica à redistribuição de que trata este artigo.

Art. 27. De outubro de 1997 a março de 1998, os servidores titulares de cargos de que trata o artigo 1º perceberão a GDP calculada com base nos critérios de concessão vigentes até setembro de 1997.

Art. 28. Se a aplicação do disposto no artigo 20, para os servidores aposentados e beneficiários de pensão, resultar redução de proventos ou pensão, serão preservados os valores praticados até 30 de outubro de 1997.

Art. 29. O Anexo I da Lei n. 8.829<sup>(5)</sup>, de 22 de dezembro de 1993, passa a ser o constante do Anexo IV desta Lei para efeito de enquadramento dos servidores e correlação dos padrões de vencimento.

Art. 30. A lotação dos ocupantes dos seguintes cargos efetivos será:

I – da carreira de Finanças e Controle, nos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

II – da carreira de Planejamento e Orçamento e do cargo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500, no órgão central do Sistema de Planejamento e de Orçamento do Poder Executivo Federal;

III – da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal definidos no ato de que trata o inciso III do artigo 1º;

IV – de nível superior e de nível intermediário do IPEA, no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.

§ 1º Os cargos permanentes das carreiras de Planejamento e Orçamento e de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, dos níveis intermediário e superior do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e da categoria funcional Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500 integram a estrutura de recursos humanos dos sistemas de Planejamento e de Orçamento do Poder Executivo.

§ 2º Os cargos que integram a estrutura de recursos humanos dos sistemas de Planejamento e de Orçamento do Poder Executivo que não possuem Órgão Supervisor terão o local de exercício definido pelo Ministro de Estado do Planejamento e Orçamento.

§ 3º Em caráter excepcional, os servidores da categoria funcional de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500, poderão ter exercício também nas autarquias e fundações vinculadas ao Ministério do Planejamento e Orçamento, mediante ato do respectivo Ministro de Estado, aplicando-se, no caso, o disposto no artigo 8º desta Lei.

Art. 31. Fica estabelecido o quantitativo de quatro mil e quinhentos cargos de Analista de Finanças e Controle e de três mil cargos de Técnico de Finanças e Controle.

Art. 32. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória n. 1.625-42<sup>(6)</sup>, de 13 de março de 1998.

Art. 33. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
Mauro Cesar Rodrigues Pereira  
Zenildo de Lucena  
Luiz Felipe Launpreia  
Pedro Malan  
Paulo Renato Souza  
Edward Joaquim Amadeo Swaelen  
Lelio Viana Lobo  
José Serra  
José Botafogo Gonçalves  
Paulo Paiva  
José Israel Vargas  
Luiz Carlos Bresser Pereira  
Clovis de Barros Carvalho

SEXTA-FEIRA, 19 JUN 1992

ADIn 722-0 - OF - medida liminar  
Rel.: Min. Moreira Alves. Reqs.: Procurador-Geral da República, Reqs.: Presidente da República e Congresso Nacional.

Decisão: Por votação unânime, o Tribunal deferiu medida cautelar para suspender a eficácia do art. 17 e parágrafo único da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, e do art. 10, §§ 1º, incisos II e III e 2º, inciso II, da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. Votou o Presidente. Plenário, 23.04.92.

**EMENTA:** Ação direta de inconstitucionalidade. Transformação dos cargos ocupados da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental em cargos de assessorias de orçamento. Alegação de ofensa ao art. 17, II, da Constituição Federal.

- Ocorrência, no caso, de relevância jurídica do pedido e de periculum in mora.

Pedido de liminar deferido, para suspender a eficácia, ex nunc, do art. 27 e parágrafo único da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, e do art. 10, §§ 1º, incisos II e III e 2º, inciso II, da Lei 8.270, de 17 de dezembro de 1991.

ADIn 722-0 - DF - medida liminar - (aditamento)  
Rel.: Min. Moreira Alves. Reqs.: Procurador-Geral da República, Reqs.: Presidente da República e Congresso Nacional.

Decisão: Por votação unânime, o Tribunal deferiu medida cautelar para suspender a eficácia das expressões "a lei 7.834, de 1989", contidas no art. 38 da Lei nº 8.216, de 13.8.91. Votou o Presidente. Plenário, 20.5.92.

**EMENTA:** - Ação direta de inconstitucionalidade. Aditamento para afastar problemas com o cumprimento da liminar já concedida, restabelecendo-se expressamente a revoga da pelo Diploma legal parcialmente impugnado. Pedido de liminar.

Liminar deferida, para suspender a eficácia ex nunc das expressões "a lei 7.834, de 1989" constantes no artigo 38 da Lei 8.216, de 13 de agosto de 1991.

(ANEXO À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 744, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994)

CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVOS		
	Administração Direta	Autarquias e Fundações	TOTAL
<b>NATUREZA ESPECIAL</b>	38	1	37
<b>DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIORES</b>			
DAS - 6	102	42	144
DAS - 5	331	155	486
DAS - 4	1.026	510	1.536
DAS - 3	1.448	1.261	2.709
DAS - 2	3.499	2.742	6.241
DAS - 1	3.932	4.217	8.149
<b>SUBTOTAL</b>	<b>10.338</b>	<b>8.927</b>	<b>19.265</b>
<b>FUNÇÃO GRATIFICADA</b>			
FG - 1	5.034	4.362	9.396
FG - 2	3.790	4.994	8.784
FG - 3	4.568	7.428	11.996
<b>SUBTOTAL</b>	<b>13.392</b>	<b>16.784</b>	<b>30.176</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23.730</b>	<b>25.711</b>	<b>49.441</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>23.768</b>	<b>25.712</b>	<b>49.478</b>

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 745, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

Cria a Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP das atividades de finanças, controle orçamentário e planejamento, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP das atividades de finanças, controle orçamentário e planejamento devida aos ocupantes dos cargos efetivos:

- I - da Carreira Finanças e Controle;
- II - da Carreira de Planejamento e Orçamento;
- III - da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;
- IV - de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo TP-1500;
- V - de nível superior, de Auxiliar Técnico e de Auxiliar de Administração do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - IPEA.

Parágrafo único. A Gratificação de Desempenho e Produtividade a que se refere este artigo será concedida aos servidores com carga horária de quarenta horas semanais.

Art. 2º A Gratificação de Desempenho e Produtividade terá como limite máximo 2,238 pontos por servidor, correspondendo cada ponto a 0,0936% do maior vencimento básico dos respectivos níveis superior e intermediário, observados o disposto no art. 2º da Lei nº 8.477, de 29 de outubro de 1992, e os limites estabelecidos no art. 12 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e no art. 2º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

§ 1º A Gratificação de Desempenho e Produtividade será calculada obedecendo critérios de desempenho individual dos servidores e institucional dos órgãos e entidades, conforme dispuser ato conjunto do Ministro de Estado da Fazenda e dos Ministros de Estado Chefe das Secretarias da Administração Federal e de Planejamento, Orçamento e Coordenação da Presidência da República, no prazo de até sessenta dias.

§ 2º Os servidores titulares de cargos de que trata o art. 1º, quando cedidos para órgãos e entidades do Governo Federal não integrantes dos sistemas referidos nos arts. 4º e 11 da Medida Provisória nº 723, de 18 de novembro de 1994, para o exercício de funções de confiança, perceberão a Gratificação de Desempenho e Produtividade:

- a) sem restrições quando para o exercício de cargos em comissão de nível DAS-5, DAS-6 e de natureza especial, ou equivalentes;
- b) limitada a cinquenta por cento do valor previsto no caput, quando para o exercício de cargo de nível DAS-4, ou equivalente.

§ 3º Não terão jus à gratificação os servidores cedidos nas condições do § 2º, para o exercício de cargos de direção, chefia e assessoramento de nível DAS-3 e inferiores ou equivalentes, ou para Estados, Distrito Federal e Municípios.

§ 4º A Gratificação de que trata o art. 1º será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

§ 5º A Gratificação de Desempenho e Produtividade será paga a partir de 1º de dezembro de 1994, em valor equivalente a setenta por cento do previsto no caput deste artigo, até a regulamentação de que trata o § 1º.

§ 6º Ficam vedadas, a partir desta data, a transferência e a redistribuição de cargos dos quadros de pessoal de quaisquer órgãos da Administração direta, autárquica e fundacional, para o IPEA.

Art. 4º O disposto nesta Medida Provisória aplica-se aos proventos da inatividade e às pensões decorrentes de falecimento de servidor público federal, observado o disposto no regulamento.

Art. 5º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 2 de dezembro de 1994; 173ª da Independência e 106ª da República.

ITAMAR FRANCO  
Ciro Ferreira Gomes  
Beni Veras  
Romildo Canhim

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

Adota medidas necessárias à continuidade do processo de implementação da isonomia de que trata o art. 4º da Medida Provisória nº 709, de 11 de novembro de 1994, para os servidores públicos federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º O vencimento básico dos servidores civis ativos inativos e pensionistas da Administração direta, autárquica e fundacional, a partir de 1º de dezembro de 1994, passa a ser o constante dos Anexos I e II desta Medida Provisória.

Art. 2º Os proventos da Gratificação de Habilitação Militar, da Indemnização de Representação pelo exercício do Posto ou Graduação em situações normais e os do Adicional de Inatividade a que se refere o Anexo II da Lei nº 8.237, de 30 de setembro de 1991, a partir de 1º de dezembro de 1994, passam a ser os constantes do Anexo III desta Medida Provisória.

Art. 3º O disposto nesta Medida Provisória aplica-se aos proventos da inatividade e às pensões decorrentes de falecimento de servidor público federal.

Art. 4º As despesas decorrentes desta Medida Provisória correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 5º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 2 de dezembro de 1994; 173ª da Independência e 106ª da República.

ITAMAR FRANCO  
Ciro Ferreira Gomes  
Henrique Hargreaves  
Romildo Canhim  
Arnaldo Leite Pereira

ANEXO I OA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

Tabela de vencimento básico aplicável aos servidores das Carreiras de Diplomata, Auditoria do Tesouro Nacional, Polícia Federal, Polícia Civil do DF e dos Policiais Civis dos Externos Territórios Federais, Orçamento, de Finanças e Controle, Procuradoria da Fazenda Nacional, Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Carreira de Ciência e Tecnologia, dos servidores da SAE, FCBIA, SUSER, CVM, IPEA, IBAMA, EMBRATUR, INCRA, CFIAR, IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FAE, ENAP, FNS, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SIFRAMA, SUDENE, CEPLAC, Tabela de Especialistas, dos Técnicos Administrativos de Inicialização Federal de Ensino, conforme art. 3º e seguintes da Lei nº 7.594/87 e aos Cargos do Sistema de Cargos Instituídos pelas Leis nºs 8.648/70 e 8.560/78.

CL	P	SUPERIOR		INTERMEDIÁRIO		AUXILIAR	
		40 HORAS	30 HORAS	40 HORAS	30 HORAS	40 HORAS	30 HORAS
A	III	429,51	322,13	253,90	190,43	190,38	112,78
	II	401,88	301,41	243,28	182,46	143,17	107,28
	I	375,66	281,66	233,10	174,83	136,32	102,24
B	VI	330,06	247,56	223,36	167,52	129,82	97,37
	V	310,48	232,96	214,04	160,53	123,64	92,73
	IV	301,52	226,14	206,11	153,83	117,77	88,33
	III	292,82	219,62	198,86	147,42	112,17	84,13
	II	284,37	213,28	189,37	141,28	106,80	80,15
C	I	276,17	207,13	180,56	135,41	101,82	76,37
	VI	288,21	201,16	173,04	129,78	97,02	72,77
	V	280,48	195,37	168,88	124,40	92,46	69,35
	IV	272,90	189,74	163,98	119,23	88,12	66,09
	III	264,71	184,28	158,61	114,31	84,01	63,01
D	II	258,84	178,98	148,10	109,89	80,09	60,07
	I	251,78	173,84	140,07	105,06	76,38	57,27
	V	225,13	168,85	134,30	100,73	72,61	54,61
	IV	218,88	164,00	128,76	96,57	69,44	52,08
	III	212,38	159,29	123,47	92,60	66,34	49,88
E	II	206,30	154,73	118,40	88,80	63,20	47,40
	I	200,38	150,29	113,55	85,18	60,31	45,23

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão  
Pesquisa realizada na Biblioteca/COPI

ANEXO I-A DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746 DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

TRIBUNAL MARÍTIMO	
DENOMINAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO
JUIZ-PRESIDENTE	429,51
JUIZ	409,06

ANEXO I-B DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746 DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

ADVOGACIA-GERAL DA UNIÃO		
DENOMINAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GRAT.(ART. 7º DA LEI Nº 480/92)
ADVOGADO DA UNIÃO DE CATEGORIA ESPECIAL	429,51	170,92
ADVOGADO DA UNIÃO DE PRIMEIRA CATEGORIA	401,88	163,38
ADVOGADO DA UNIÃO DE SEGUNDA CATEGORIA	375,55	156,17

ANEXO II DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746 DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO APLICÁVEIS AOS PROFESSORES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR				
CLASSE	NÍVEL	20 HORAS		40 HORAS
		GRADUADO	GRADUADO	GRADUADO
TITULAR	U	214,73		429,50
	4	171,90		343,80
	3	163,62		327,24
	2	155,83		311,66
ADJUNTO	1	148,41		296,82
	4	134,92		269,84
	3	128,49		256,98
	2	122,38		244,76
ASSISTENTE	1	118,55		237,10
	4	105,95		211,90
	3	100,91		201,82
	2	95,10		190,20
ALDIAR	1	91,52		183,04

ANEXO I-A DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746 DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO APLICÁVEIS AOS PROFESSORES DO MAGISTÉRIO DE 1º E 2º GRAUS				
CLASSE	NÍVEL	20 HORAS		40 HORAS
		GRADUADO	GRADUADO	GRADUADO
TITULAR	U	198,67		397,34
	4	165,56		331,10
	3	157,66		315,32
	2	150,16		300,32
E	1	143,01		286,02
	4	130,00		260,00
	3	123,81		247,62
	2	117,91		235,82
D	1	112,30		224,60
	4	105,95		211,90
	3	100,90		201,80
	2	95,10		190,20
C	1	91,52		183,04
	4	86,33		172,66
	3	82,23		164,46
	2	78,31		156,62
B	1	74,56		149,16
	4	70,36		140,72
	3	67,01		134,02
	2	63,62		127,24
A	1	60,78		121,56

ANEXO III da Medida Provisória nº 746 de 2 de dezembro de 1994 (A partir de 12 de dezembro de 1994)

ANEXO II da Lei nº 8.237, de 30 de setembro de 1991

Tabela II - Gratificação de Habilitação Militar

VATOR PERCENTUAL	SITUAÇÕES
150% do soldo	Cursos de Altos Estudos Categoria I
130% do soldo	Cursos de Altos Estudos Categoria II
110% do soldo	Cursos de Aperfeiçoamento
80% do soldo	Cursos de Especialização
60% do soldo	Cursos de Formação

Tabela III - Indenização de Representação a) Pelo exercício do Posto ou Graduação em situações normais

POSTO OU GRADUAÇÃO	PERCENTUAL
Oficial-General	150% do soldo
Oficial-Superior	130% do soldo
Oficial-Interserviço, Oficial-Subalterno, Guarda-Marinha e Aspirante-a-Oficial	110% do soldo
Suboficial, Subtenente e Sargento	85% do soldo
Demais Praças Especiais e Praças de graduação inferior a 3º Sargento, exceto as prestadoras do serviço militar inicial	60% do soldo

Tabela VI - Adicional de Inatividade

SITUAÇÃO	PERCENTUAL
Com 40 anos de serviço ou mais	180% do soldo
Com 35 anos de serviço	140% do soldo
Com 30 anos de serviço ou mais	120% do soldo
Transferidos "ex-officio", para a inatividade remunerada, com menos de 30 anos de serviço	80% do soldo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 747, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1994

Altera dispositivos das Leis nºs 8.829, de 22 de dezembro de 1993, e 8.911, de 11 de julho de 1994, dispõe sobre enquadramento de servidores na Administração Pública Federal direta, nas autarquias e nas fundações, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º O Anexo I da Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993, passa a ser o constante desta Medida Provisória para efeito de enquadramento dos servidores e correção dos padrões de vencimento.

Art. 2º Os arts. 8º e 9º e o § 3º do art. 10 da Lei nº 8.911, de 11 de julho de 1994, passam a vigorar com a seguinte redação e vigência a partir de 12 de julho de 1994:

"Art. 8º Ficam mantidos os quintos concedidos e incorporados, até a presente data, de acordo com o disposto na Lei nº 6.732, de 4 de dezembro de 1979, considerando-se, incluído no tempo de serviço público federal prestado sob o regime da legislação trabalhista pelos servidores alcançados pelo art. 243 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Parágrafo único. A contagem do período de exercício terá início a partir do primeiro provimento em cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada, integrantes, respectivamente, dos Grupos-Direção e Assessoramento Superiores e Direção e Assessoria Intermediária, instituídos na conformidade da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou em cargo de natureza especial previsto em lei, bem como nas funções a que se refere o parágrafo único do art. 2º desta Lei.

Art. 9º É incompatível a percepção cumulativa das vantagens incorporadas de acordo com o art. 2º da Lei nº 6.732, de 4 de dezembro de 1979, e a prevista no § 2º do art. 62 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, mantido o direito de opção.

Art. 10. ....

§ 3º A conversão prevista no inciso II do parágrafo anterior não se aplica ao servidor aposentado que tenha passado para a inatividade com a incorporação de quintos efetivada."

Art. 3º O docente da Carreira de Magistério, integrante do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, a que se refere a Lei nº 7.595, de 10 de abril de 1977, submetido ao Regime de Dedicção Exclusiva, poderá ocupar Cargo de Direção - CD ou Função Gratificada - FG, nas Instituições Federais de Ensino, desde que faça opção nos termos do art. 2º da Lei nº 8.911, de 11 de julho de 1994.

Art. 4º Os cargos ou empregos permanentes, ocupados por servidores que tiveram seu vínculo empregatício legalmente reconhecido com a União Federal, não incluídos nos Planos de Classificação de Cargos instituídos pelas Leis nºs 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e 6.530, de 5 de julho de 1978.

§ 1º Os servidores a que se refere este artigo serão localizados no primeiro padrão da classe inicial da categoria funcional, cujas atribuições guardem conexão com as dos cargos ou empregos ocupados na data de reconhecimento do vínculo, observado a escolaridade ou habilitação profissional exigida para o ingresso na mesma categoria funcional.

§ 2º Os servidores localizados nos termos deste artigo serão posicionados em um padrão para cada doze meses de efetivo exercício no cargo ou emprego ocupado na data desta Medida Provisória.

Art. 5º Na hipótese de os servidores de que trata o artigo anterior estarem percebendo vencimentos superiores ao vencimento do padrão alcançado de acordo com o § 2º do citado artigo, os mesmos serão considerados de diferença individual como vantagem pessoal nominalmente identificável, em valor fixo e irrevogável.

## DECRETO N. 98.144 — DE 14 DE SETEMBRO DE 1989

Homologa a demarcação administrativa da área indígena que menciona, no Município de Barra do Bugres, Estado de Mato Grosso, e dá outras providências.

## MEDIDA PROVISÓRIA N. 84 — DE 15 DE SETEMBRO DE 1989

*Cria a carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos, e dá outras providências*

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1.º É criada a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e 960 (novecentos e sessenta) cargos respectivos de provimento efetivo, para execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da Administração Direta e Autárquica.

§ 1.º O exercício das atividades a que se refere este artigo dar-se-á, preferencialmente, em áreas sistêmicas de recursos humanos, serviços de administração geral, planejamento organizacional, organização e sistemas, finanças e controle interno, planejamento e orçamento.

§ 2.º Os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, da carreira de igual denominação, são estruturados em 5 (cinco) classes.

§ 3.º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere esta Medida Provisória terão exercício em órgãos da Administração Direta e Autárquica, observada lotação fixada em ato da Secretaria de Recursos Humanos — SRH, da Secretaria de Planejamento e Coordenação — SEPLAN.

Art. 2.º A nomeação para cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental depende de aprovação e classificação, até o limite de vagas oferecidas, em concurso público de provas e títulos, e subsequente conclusão, com aproveitamento, em curso específico de formação, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

§ 1.º A nomeação do candidato habilitado dar-se-á na Classe I.

§ 2.º Caso o candidato habilitado seja funcionário ou servidor público federal, cuja remuneração exceda a fixada para a Classe I, nos termos do artigo 3.º e seus parágrafos, a diferença será apurada como vantagem pessoal reajustável, nominalmente identificada.

§ 3.º No prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de vigência desta Medida Provisória, o Poder Executivo regulamentará a promoção dos ocupantes de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, bem assim especificará as atribuições das respectivas classes.

Art. 3.º O vencimento inicial do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é fixado em NCz\$ 32,14 (trinta e dois cruzados novos e quatorze centavos), base de cálculo para os demais vencimentos relativos às classes a que se refere o Anexo desta Medida Provisória.

§ 1.º Os vencimentos fixados de conformidade com este artigo serão reajustados pelos índices aplicados aos dos servidores civis da União, a partir de 1.º de outubro de 1987.

## CODIN/MOG

§ 2.º Ao ocupante de cargo de que trata esta Medida Provisória aplica-se o disposto no § 2.º, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n. 1.445 (1), de 13 de fevereiro de 1976, modificado pelo artigo 10 do Decreto-Lei n. 2.365 (2), de 27 de outubro de 1987, e suas alterações, sendo-lhe asseguradas as vantagens previstas no artigo 7.º do Decreto-Lei n. 1.820 (3), de 11 de dezembro de 1980, e no artigo 1.º do Decreto-Lei n. 2.200 (4), de 26 de dezembro de 1984, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento a que o servidor faça jus.

Art. 4.º Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre o cargo, vencimento e vantagens a que se refere esta Medida Provisória e os já existentes nos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da Administração Federal.

Art. 5.º Aos funcionários e servidores públicos, temporariamente vinculados à Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, para cumprir atividades discentes ou docentes, administrativas e técnicas, serão assegurados, enquanto perdurar essa vinculação, todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1.º A vinculação para o cumprimento de atividades discentes importará liberação automática pelo órgão ou entidade de origem.

§ 2.º Será irrecusável e prontamente atendida a requisição de servidor de que trata este artigo, para execução de atividades docentes na Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

§ 3.º A vinculação referida neste artigo não obriga ao ressarcimento das despesas correspondentes.

Art. 6.º Na forma e condições previstas em regulamento, serão concedidas bolsas de estudo e ajuda de custo a alunos matriculados na Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

Art. 7.º Aplica-se ao ocupante de cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental o regime jurídico estabelecido na Lei n. 1.711 (5), de 28 de outubro de 1952.

Art. 8.º O disposto nesta Medida Provisória aplica-se ao concurso realizado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP em 1988 e aos candidatos nele aprovados.

Art. 9.º A formação de pessoal qualificado para o exercício de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e a habilitação para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores terão prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos na Administração Federal.

Parágrafo único. A Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, integrante da estrutura organizacional da Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP, é a instituição responsável pelas atividades de capacitação de que trata este artigo.

Art. 10. As despesas decorrentes da execução desta Medida Provisória correrão à conta de dotações do Orçamento Fiscal da União.

Art. 11. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

José Sarney — Presidente da República

João Batista de Abreu.

(1) Leg. Fed., 1976, pág. 176; (2) 1987, págs. 700 e 716; (3) 1980, pág. 1.022; (4) 1984, pág. 817; (5) 1952, pág. 491.

ANEXO A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º DA MEDIDA PROVISÓRIA  
N. 84, DE 15 DE SETEMBRO DE 1989

Índice de escalonamento vertical dos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, segundo classes:

Classe	Índice
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

(\*) LEI N. 7.799 (1) — DE 10 DE JULHO DE 1989

Altera a legislação tributária federal, e dá outras providências

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I

### BTN Fiscal

Art. 1.º Fica instituído o BTN Fiscal, como referencial de indexação de tributos e contribuições de competência da União.

§ 1.º O valor diário do BTN Fiscal será divulgado pela Secretaria da Receita Federal, projetando a evolução da taxa mensal de inflação e refletirá a variação do valor do Bônus do Tesouro Nacional — BTN, em cada mês.

§ 2.º O valor do BTN Fiscal, no 1.º (primeiro) dia útil de cada mês, corresponderá ao valor do Bônus do Tesouro Nacional — BTN, atualizado monetariamente para este mesmo mês, de conformidade com o § 2.º, do artigo 5.º, da Lei n. 7.777 (2), de 19 de junho de 1989.

§ 3.º Além das hipóteses previstas nesta Lei, o BTN Fiscal poderá ser utilizado, como referencial, para a atualização monetária de contratos ou obrigações expressos em moeda nacional, efetivados após a data da vigência desta Lei.

§ 4.º O disposto no parágrafo anterior não se aplica:

- a) às mensalidades escolares;
- b) aos aluguéis residenciais;
- c) aos salários;

(\*) Republicada em face da Mensagem CN n. 163, de 25 de agosto de 1989, do Senado Federal, retificando os autógrafos anteriormente remetidos. As razões de veto foram republicadas no "Diário Oficial" de 18 de setembro de 1989, Seção I.

(1) Leg. Fed., 1989, pág. 486; (2) 1989, pág. 414.

d) aos contratos sujeitos ao regime do Decreto-Lei n. 2.300 (3), de 21 de novembro de 1986;

e) aos preços e tarifas submetidos a controle oficial;

f) às demais obrigações, regidas por legislação especial, indicadas pelo Ministro da Fazenda.

§ 5.º (Vetado).

## CAPÍTULO II

### Correção Monetária

Art. 2.º Para efeito de determinar o lucro real — base de cálculo do Imposto sobre a Renda das pessoas jurídicas —, a correção monetária das demonstrações financeiras será efetuada de acordo com as normas previstas nesta Lei.

## SEÇÃO I

### Disposições Gerais

#### SUBSEÇÃO I

##### Objetivo

Art. 3.º A correção monetária das demonstrações financeiras tem por objetivo expressar, em valores reais, os elementos patrimoniais e a base de cálculo do Imposto sobre a Renda de cada período-base.

Parágrafo único. Não será admitido à pessoa jurídica utilizar procedimentos de correção monetária das demonstrações financeiras que descaracterizem os seus resultados, com a finalidade de reduzir a base de cálculo do imposto ou de postergar o seu pagamento.

#### SUBSEÇÃO II

##### Dever de Corrigir

##### Correção no Período-Base

Art. 4.º Os efeitos da modificação do poder de compra da moeda nacional sobre o valor dos elementos do patrimônio e os resultados do período-base serão computados na determinação do lucro real mediante os seguintes procedimentos:

- I — correção monetária, na ocasião da elaboração do balanço patrimonial:
- a) das contas do ativo permanente e respectiva depreciação, amortização ou exaustão, e das provisões para atender a perdas prováveis na realização do valor de investimentos;
  - b) das contas representativas do custo dos imóveis não classificados no ativo permanente;
  - c) das contas representativas das aplicações em ouro;
  - d) das contas representativas de adiantamentos a fornecedores de bens sujeitos à correção monetária, salvo se o contrato prever a indexação do crédito;
  - e) das contas integrantes do patrimônio líquido;

(3) Leg. Fed., 1986, pág. 1.168; 1987, págs. 486 e 607.





## SENADO FEDERAL

### PARECER Nº 125, DE 1989 COMISSÃO DIRETORA

Redação do vencido para o turno suplementar do Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei da Câmara nº 42, de 1988 (nº 243/87, na Casa de origem).

A Comissão Diretora apresenta a redação do vencido para o turno suplementar do Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei da Câmara nº 42, de 1988 (nº 243/87, na Casa de origem), que cria a Carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências.

Sala de Reuniões da Comissão, em 30 de junho de 1989.

Eram Saraiva → PRESIDENTE

Franco de Sousa → RELATOR

Mabor Júnior

Antônio Luiz Maye

ANEXO AO PARECER Nº 125, DE 1989

Redação do vencido para o turno suplementar do Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei da Câmara nº 42, de 1988 (nº 243/87, na Casa de origem).

Cria a Carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - É criada a Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e noventa e sessenta cargos respectivos de provimento efetivo, para execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem como de direção e assessoramento em escalões superiores da Administração Direta e Autárquica, que serão providos gradativamente no período de oito anos.

§ 1º - O exercício das atividades à que se refere este artigo dar-se-á, preferencialmente, em áreas sistêmicas de recursos humanos, serviços de administração geral, planejamento organizacional, organização e sistemas, finanças e controle interno, planejamento e orçamento.

§ 2º - Os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, da Carreira de igual denominação, são estruturados em cinco classes, cujos quantitativos são discriminados no Anexo I.

§ 3º - Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere esta Lei terão exercício em órgãos da Administração Direta e Autárquica, observada lotação fixada em ato da Secretaria de Recursos Humanos - SRH, da Secretaria de Planejamento e Coordenação - SEPLAN.

Art. 2º - A nomeação para cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental depende de aprovação e classificação, até o limite de vagas oferecidas, em concurso público de provas e títulos, e subsequente conclusão, com aproveitamento, em curso específico de formação, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

§ 1º - A nomeação do candidato habilitado dar-se-á na Classe I.

§ 2º - Caso o candidato habilitado seja funcionário ou servidor público federal, cuja remuneração exceda a fixada para a Classe I, nos termos do art. 4º e seus parágrafos, a diferença será apurada como vantagem pessoal reajustável, nominalmente identificada.

§ 3º - No prazo de noventa dias, contado da data de vigência desta Lei, o Poder Executivo regulamentará a promoção dos ocupantes de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, bem assim especificará as atribuições das respectivas classes.

Art. 3º - O vencimento inicial do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é fixado em R\$ 32,14 (trinta e dois cruzados novos e quatorze centavos), base de cálculo para os demais vencimentos relativos às classes a que se refere o Anexo II desta Lei.

§ 1º - Os vencimentos fixados de conformidade com este artigo serão reajustados pelos índices aplicados aos dos servidores civis da União, a partir de 1º de outubro de 1967.

§ 2º - Ao ocupante do cargo de que trata esta Lei, aplica-se o disposto no § 2º de art. 3º do Decreto-lei nº 1.445, de 13 de fevereiro de 1976, modificado pelo art. 10 do Decreto-lei nº 2.305, de 27 de outubro de 1957 e suas alterações, senão, se assegurados as vantagens previstas no art. 7º do Decreto-lei nº 1.820, de 11 de dezembro de 1980, e no art. 1º do Decreto-lei nº 2.200, de 26 de dezembro de 1964, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento a que o servidor faça jus.

Art. 4º - Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre o cargo, vencimento e vantagens a que se refere esta Lei e os já existentes nos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da Administração Federal.

Art. 5º - Aos funcionários e servidores públicos, temporariamente vinculados à Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, para cumprir atividades discentes ou docentes, administrativas e técnicas, serão assegurados, enquanto perdurar essa vinculação, todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1º - A vinculação para o cumprimento de atividades discentes importará em liberação automática pelo órgão ou entidade de origem.

§ 2º - Será irrecusável e prontamente atendida a requisição de servidor de que trata este artigo para execução de atividades docentes na Escola Nacional de Administração Pública.

§ 3º - A vinculação referida neste artigo não obriga o ressarcimento das despesas correspondentes.

Art. 6º - Na forma e condições previstas em regulamento, serão concedidas bolsas de estudo e ajuda de custo a alunos matriculados na Escola Nacional de Administração Pública.

Art. 7º - Aplica-se ao ocupante de cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental o regime jurídico estabelecido na Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

Art. 8º - O disposto nesta Lei aplica-se ao concurso realizado pela Escola Nacional de Administração Pública em 1968 e aos candidatos nele aprovados.

Art. 9º - A formação de pessoal qualificado para o exercício de atividades de formulação, implementação e avaliação de

políticas públicas e a habilitação para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores terão prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos na Administração Federal.

Parágrafo único - A Escola Nacional de Administração Pública, integrante da estrutura organizacional da Fundação Centro de Formação do Servidor Público - FUNCEF, é a instituição responsável pelas atividades de capacitação de que trata este artigo.

Art. 10 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações do Orçamento da União.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Revogar-se as disposições em contrário.

ANEXO I

(Art. 19 da Lei nº , de 1989)  
Número de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, segundo classes:

CLASSE	NÚMERO DE CARGOS
-	
V	100
IV	120
III	180
II	260
I	300

ANEXO II

(Art. 3º da Lei nº                    de 1989)  
Índice de escalonamento vertical dos cargos de Espe-  
cialista em Políticas Públicas e Gestão Governamen-  
tal, segundo classes:

CLASSE	ÍNDICE
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

Publicado no DCK, Seção II, de 1/7/89

Entretanto, nada impede que, devidamente averiguada a titularidade dos imóveis em tela, a União efetive a cessão gratuita ao Município de Viçosa do Ceará daquelas que possam ser cedidas, mediante o uso do Decreto Presidencial, editável em tais casos, consoante o Parecer nº 1-007, de 30 de maio de 1974, da Comissão Geral da República, com observância do disposto no Decreto-lei nº 178, de 1967, e no art. 195 do Decreto-lei nº 200, do mesmo ano."

Estas as razões que me levaram a votar totalmente o projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, em 08 de setembro de 1989.

JOSE SARNEY

Nº 506, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Congresso Nacional de ata que "Renova e concede outorgada à RADIO CIDADE AM DE VOIUPORANGA LTDA., para explorar serviço de radiodifusão sonora em onda média, na cidade de Votuporanga, Estado de São Paulo", constante do Decreto nº 30.112, de 31 de agosto de 1989, publicado no Diário Oficial da União de dia 04 de setembro de 1989.

Nº 507, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Congresso Nacional do projeto de lei que "Autoriza o Poder Executivo a abrir ao Orçamento Fiscal da União créditos suplementares no valor de R\$ 50.000.000,00, em favor dos Ministérios da Justiça e dos Transportes, para os fins que especifica".

Nº 508, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Congresso Nacional do projeto de lei que "Autoriza o Poder Executivo a abrir ao Orçamento Fiscal da União créditos adicionais até o limite de R\$ 145.239.813.888,00, para atender despesas com o serviço da dívida do exterior".

Nº 509, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Senado Federal, para apreciação, do nome de Tenente-Brigadeiro-de-Ar CHERUBIM ROSA FILHO, escolhido para exercer a cargo de Ministro da Superior Tribunal Militar.

Nº 510, de 08 de setembro de 1989. Solicitação ao Congresso Nacional de retificação, para rescisão, do Mensagem nº 436, de 05 de setembro de 1989.

Nº 511, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Congresso Nacional de ata que "outorga concessão à RECOPAR RADIODIFUSÃO LTDA., para explorar serviço de radiodifusão sonora em onda média, na cidade de Riacho de Santana, Estado do Bahia", constante do Decreto nº 30.110, de 31 de agosto de 1989, publicado no Diário Oficial da União de dia 04 de setembro de 1989.

Nº 512, de 08 de setembro de 1989. Encaminhamento ao Congresso Nacional de ata que "Renova e concede outorgada à RADIO ARAPUÁ LTDA., para explorar serviço de radiodifusão sonora em onda média, na cidade de João Pessoa, Estado do Paraíba", constante do Decreto nº 30.111, de 31 de agosto de 1989, publicado no Diário Oficial da União de dia 04 de setembro de 1989.

MEMORANDUM Nº 513

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO SENADO FEDERAL:

Tenho a honra de comunicar a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição Federal, resolvi votar totalmente, por considerá-lo contrário ao interesse público, o Projeto de Lei nº 243, de 1987 (nº 62, de 1988, no Senado Federal), que "Cria Cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa o valor de seu vencimento, e dá outras providências".

O Ministro da Fazenda assim se manifestou sobre o assunto:

"O Projeto de Lei em exame, em seus aspectos gerais, prescreve a criação de Carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental será composta de nove centos e sessenta cargos e serão providos gradativamente, no período de oito anos (art. 1º), mediante concurso público de provas e títulos e subsequente conclusão, com aproveitamento, em curso específico de formação ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP (art. 2º).

Outrossim, pelo art. 8º, determina-se a aplicação dos preceitos contidos no Projeto, aos candidatos aprovados no concurso realizado pela ENAP em 1988.

No entanto, durante o período de transição do Projeto de Lei em comento, veio a ser promulgada a Lei nº 7.800, de 10 de julho de 1989, que em seu art. 11 prescreve, verbis:

"Art. 11. Para efeito do disposto no art. 169, do parágrafo único, da Constituição Federal, fica estabelecido que:

I - .....

II - serão extintos 80% (oitenta por cento) dos cargos ou empregos de provimento efetivo que não estiverem preenchidos em 1º de janeiro de 1990;

III - os cargos ou empregos, civis, de provimento efetivo cuja vacância ocorrer no exercício de 1990, poderão ser preenchidos até o limite de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º O Poder Executivo, mediante decreto e considerando prioritários os cargos e empregos relacionados aos profissionais de saúde e educação, extinguirá os cargos e empregos de provimento efetivo a que se refere o inciso II deste artigo.

§ 3º A partir de 1º de janeiro de 1990 e até a data da publicação do decreto a que se refere o parágrafo anterior, não poderá ser preenchido nenhum cargo ou emprego de provimento efetivo a que se refere o inciso II deste artigo.

Destarte, tendo em vista as disposições suso transcritas, prejudicado está o Projeto de Lei nº 243/87, por quanto ineficazes tornaram-se suas disposições, particularmente porque nele não se vielumbra nenhum preceito expresso, exceptivo do contido no preceituado na Lei nº 7.800, de 1989.

Isto porque, conforme preceituado no Projeto de Lei em foco, os cargos por ele criados somente são passíveis de provimento mediante concurso de provas e títulos (art. 37, inciso II da Constituição), cujo processo de realização alcançaria o termo fixado no inciso II do art. 11 da Lei citada.

Assim sendo, dos 960 cargos inexistentes criados somente seriam passíveis de preenchimento 192, a serem providos gradativamente em oito anos, o que incompatibiliza o Projeto com os próprios fins a que se propõe."

Estas as razões que me levaram a votar o referido Projeto de Lei, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, em 08 de setembro de 1989.

JOSE SARNEY

Nº 514, de 08 de setembro de 1989. Restituição ao Congresso Nacional de autógrafo de Projeto de Lei de concessão que, sancionado, transferiu-se na Lei nº 7.815, de 05 de setembro de 1989.

## SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO

### Secretaria de Orçamento e Finanças

PORTARIA Nº 40, DE 31 DE AGOSTO DE 1989 (1º)

O SECRETÁRIO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS, da Secretaria de Planejamento e Coordenação, tendo em vista o disposto no item 7 da Portaria SEPLAN Nº 038, de 05 de Junho de 1978, RESOLVE:

I - incluir, na Tabela "d" - Elementos de Despesas, constante do Anexo da Portaria SOF Nº 035, de 01 de agosto de 1989, o elemento 07 - Contribuição a Entidades Fechadas de Previdência.

II - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PEDRO PULLEN PARENTE.

(\*) Republicada por ter saído com incorreção, do original, no D.O. de 06/09/89, pág. 15661.



# CONGRESSO NACIONAL

## PARECER Nº 53 DE 1989-CN

Da Comissão Mista incumbida de examinar e emitir parecer, quanto aos aspectos de CONSTITUCIONALIDADE e MÉRITO, sobre a Medida Provisória nº 84, de 10 de setembro de 1989, que "cria a Carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências".

Relator: Deputado Michel Temer

A Medida Provisória nº 84, de 10 de setembro de 1989, dispõe sobre a criação da Carreira e respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, ao mesmo tempo em que fixa os seus vencimentos.

A matéria objeto da espécie normativa sob exame já foi objeto de deliberação deste Poder, mediante provocação, também, do Executivo que, utilizando sua prerrogativa constitucional, encaminhara ao Congresso Nacional Projeto de Lei que visava a criar cargos que denominou de "Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental".

Surpreendentemente, porém, o Autor do Projeto de Lei vetou-o. E esse veto é justificado na Exposição de Motivos que acompanha a Mensagem Presidencial que submete à apreciação deste Poder a Medida Provisória nº 84/89.

A Exposição de Motivos, assinada pelo Senhor Ministro de Estado do Planejamento, assevera.

"Ocorre que, em 18 de Julho de 1987, antes portanto da aprovação do Projeto em causa pelo Poder Legislativo, foi promulgada a Lei nº 7.800, que em seu art. 11, inciso II, determina a extinção de 80% (oitenta por cento) dos cargos e empregos de Provimento efetivo que não estiverem preenchidos em 1º de Janeiro de 1990, providência esta cujos efeitos foram antecipados pela Medida Provisória nº 81, de 10 de agosto de 1987.

A luz dessa nova realidade, verificou-se que a aplicação da Lei nº 7.800/87 poderia inviabilizar até mesmo o aproveitamento dos 108 candidatos já concursados em 1980 e que estão em fase final do curso de formação, a ser concluído em fevereiro de 1990, de vez que a redução de vagas aplicada a cada classe redundaria, na inicial, em número insuficiente para absorvê-los.

Ressalte-se, ainda, que o provimento gradativo dos cargos, no prazo de oito anos, como previsto no art. 1º daquele Projeto, seria absolutamente inenunciável, em face da reduzida quantidade remanescente.

Assim, e na impossibilidade de veto parcial a texto de artigo, conforme previsto no § 2º do art. 67 da Constituição, não restou outra alternativa que não a do veto total ao Projeto, consoante a Mensagem nº 513, de 8 do corrente, encaminhada ao Senhor Presidente do Senado Federal."

Tendo esta Comissão se pronunciado pela admissibilidade da Medida Provisória nº 84/87, compreendemos, neste momento, proferir Parecer acerca dos aspectos de constitucionalidade e mérito.

#### DA CONSTITUCIONALIDADE

À luz da novel Carta Magna brasileira, inexistente qualquer obstáculo à edição e conversão em lei da Medida Provisória nº 84/87.

Esta espécie normativa dispõe sobre matéria de competência privativa do Presidente da República, nos termos do art. 61, § 1º,



II, "a" da Lei Maior, e a sua edição foi consoante os ditames constitucionais (art. 62 CF).

Deusdedit, utilizando o seu poder de delegação do processo legislativo nas matérias elencadas no art. 61, § 1º da Constituição Federal, e utilizando, ainda, da faculdade de editar a espécie normativa denominada medida provisória - conforme preceituado na norma constitucional (art. 62) - o Presidente da República agiu em fiel cumprimento à Lei das Leis, submetendo à deliberação do Congresso Nacional a presente Norma Jurídica.

Sob o aspecto constitucional, pois, somos pela aprovação da Medida Provisória nº 84/89.

#### DO MÉRITO

A conveniência e oportunidade de regulamentação da matéria, objeto da Medida Provisória nº 84/89, já foi reconhecida por este Poder quando da aprovação do Projeto de Lei que, infelizmente, veio a ser vetado pelo próprio Autor.

Agora, sob a forma de medida provisória, a matéria volta a ser apreciada pelo Congresso Nacional.

Sofrendo pequenas alterações com relação ao Projeto de Lei, a norma jurídica veiculada por esta Medida Provisória conserva a sua importância no cenário político nacional, pois não só viabiliza a valorização, profissionalização e dignificação do servidor público e melhoria dos serviços públicos, como, principalmente, pratica justiça com um grupo de jovens que, acreditando nos altos objetivos do Estado, investiu o seu futuro profissional em curso de formação ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, muitos oriundos da iniciativa privada.

Esses jovens submeteram-se ao concurso público de provas e títulos realizado pela ENAP, atendendo aos chamamentos do Estado que, à época, dava o seu primeiro passo para a implantação da Reforma Administrativa.

Hoje, a Reforma Administrativa tão prometida pelo Governo e sempre esperada pela Sociedade Brasileira se encontra em hibernação. Porém, os graduandos da ENAP, em final de curso, estão cumprindo a sua parte no compromisso bilateral que assumiram com o Estado - de aprimoramento do serviço público - e esperam desta, com justo direito, que honre a sua, criando os cargos e a carreira técnica que lhes foram prometidos.

No âmbito, pois, a Medida Provisória nº 04/89 é de toda conveniência e oportunidade, em razão do que somos pela sua aprovação com a alteração que lhe foi proposta pelas Emendas de nºs 1, 2, 3, 4 e 5, à qual conferimos maior abrangência.

#### DAS EMENDAS

À Medida Provisória nº 04/89 foram apresentadas cinco Emendas. No entanto, as cinco se reduzem a uma só, visto que não há diferença de formulação, conteúdo, objetivo e justificação.

Visam, todas elas, a suprimir as áreas de finanças e controle interno, planejamento e orçamento, como passíveis de exercício pelos cargos da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

O nosso Parecer é parcialmente favorável às Emendas, visto que não só concordamos com a supressão pretendida, como entendemos que deva ser suprimido todo o dispositivo legal, para que a Administração Pública tenha a liberdade de alocar esses recursos humanos de alto nível onde se fizer necessário.

O nosso raciocínio é fundado na origem primeira desta norma (o Projeto de Lei enviado pelo Executivo, mediante Mensagem nº 385, de 1987), que pretendia criar, na Administração Pública Brasileira, um corpo funcional de elite, o qual, consoante redação do "caput" do artigo 1º da Medida Provisória nº 04/89, se voltaria para a "execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da Administração Direta e Autárquica".

Vê-se, portanto, que o conteúdo original do Projeto de Lei foi mantido no "texto" do artigo 1º. Porém, o este dispositivo foi acrescentado o 4º que pulveriza, na Administração Pública, esse tipo de elite, em flagrante afronta com o conteúdo normativo do artigo 1º desta Lei, e com a previsão do 5º do mesmo artigo, que estabelece a finalidade de a Secretaria de Recursos Humanos - SPH da Secretaria de Planejamento e Coordenação - SEPLAN, atuar a totalidade de suas atividades, tendo em vista o fato.

Diante do exposto, o nosso parecer conclui pela aprovação da Medida Provisória nº 04/89, nos termos do Projeto de Conversão que segue.

Sala das Sessões, em 26 de setembro de 1989

Senador Pompeu de Sousa, Presidente  
Deputado Michel Temer, Relator  
Senador Mário Maia  
Senador Gomes Carvalho  
Deputado Ney Lopes (Ney Lopes)  
Deputado Hélio Rosas  
Deputado José Tinoco  
Senador Severo Gomes  
Deputado Osmar Leitão  
Deputado Aristides Cunha  
Deputado Arnaldo Martins

PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 22/07 \*

Cria a Carreira e os respectivos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º É criada a Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e noventa e seis cargos respectivos de provimento efetivo, para execução de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem assim de direção e assessoramento em instituições superiores da Administração Direta e Autárquica.

§ 1º Os cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, da Carreira de igual denominação, são estruturados em cinco classes.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos a que se refere esta Lei terão exercício em órgãos da Administração Direta e Autárquica, observada lotação fixada em ato da Secretaria de Recursos Humanos - SRH, da Secretaria de Planejamento e Coordenação - SEPLAN.

Art. 2º A nomeação para cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental depende de aprovação e classificação, até o limite de vagas oferecidas, em concurso público de provas e títulos, e subsequente conclusão, com aproveitamento, em curso específico de formação, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

§ 1º A nomeação do candidato habilitado dar-se-á na Classe I.

§ 2º Caso o candidato habilitado seja funcionário ou servidor público federal, cuja remuneração exceda a fixada para a Classe 1, nos termos do art. 3º e seus parágrafos, a diferença será apurada como vantagem pessoal reajustável, nominalmente identificada.

§ 3º No prazo de noventa dias, contado da data de vigência da Medida Provisória nº 04/09, o Poder Executivo regulamentará a promoção dos ocupantes de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, bem como especificará as atribuições das respectivas classes.

Art. 3º O vencimento inicial do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é fixado em NCz5 32,14 (trinta e dois cruzeiros novos e quatorze centavos), base de cálculo para os demais vencimentos relativos às classes a que se refere o Anexo desta Medida Provisória.

§ 1º Os vencimentos fixados de conformidade com este artigo serão reajustados pelos índices aplicados aos dos servidores civis da União, a partir de 1º de outubro de 1987.

§ 2º Ao ocupante de cargo de que trata esta Lei aplica-se o disposto no § 2º do art. 3º do Decreto-lei nº 1.445, de 13 de fevereiro de 1976, modificado pelo art. 10 do Decreto-lei nº 2.365, de 27 de outubro de 1987, e suas alterações, sendo-lhe asseguradas as vantagens previstas no art. 7º do Decreto-lei nº 1.820, de 11 de dezembro de 1980, e no art. 1º do Decreto-lei nº 2.200, de 26 de dezembro de 1984, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento a que o servidor faça jus.

Art. 4º Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre o cargo, vencimento e vantagens a que se refere esta Lei e os já existentes nos atuais planos de classificação e distribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da Administração Federal.

Art. 5º Aos funcionários e servidores públicos, temporariamente vinculados à Escola Nacional de Administração Pública -

ENAP, para cumprir atividades docentes ou docentes administrativas, e transferir, sem ônus para o órgão, mediante portaria, essa vinculação. Todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1º - A vinculação para o cumprimento de atividades docentes ou docentes administrativas automatiza-se no âmbito da entidade de origem.

§ 2º - Será irrecorrível e prontamente atendida a solicitação de servidor de que trata este artigo, para execução de atividades docentes na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

§ 3º - A vinculação referida neste artigo não obriga ao ressarcimento das despesas correspondentes.

Art. 6º - Na forma e condições previstas em regulamento, serão concedidas bolsas de estudo e ajuda de custo a alunos matriculados na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Art. 7º - Aplica-se ao ocupante de cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental o regime jurídico estabelecido na Lei nº 3.711, de 20 de outubro de 1952.

Art. 8º - O disposto nesta Lei aplica-se ao concurso realizado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP em 1988 e aos candidatos nele aprovados.

Art. 9º - A formação de pessoal qualificado para o exercício de atividades de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, e a habilitação para o exercício de cargos de direção e de planejamento superiores terão prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos na Administração Federal.

Parágrafo único. - A Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, integrante da estrutura organizacional da Fundação Centro de Formação do Servidor Público - FUNCEP, é a instituição responsável pelas atividades de capacitação de que trata este artigo.

Art. 10. - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações do Orçamento Fiscal da União.

Art. 11. - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. - Revogam-se as disposições em contrário.

# Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado

## GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 29, DE 31 DE JULHO DE 1998

OS MINISTROS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, DA FAZENDA E DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO com base no disposto no § 3º do art. 2º da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, resolvem:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP, instituída pela Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 2º A GDP tem como limite máximo dois mil, duzentos e trinta e oito pontos por servidor, correspondendo cada ponto a zero vírgula dois mil, cento e vinte e quatro por cento e zero vírgula zero oitocentos e trinta e seis por cento do maior vencimento básico, respectivamente, do nível superior e do nível intermediário, observados o disposto no art. 2º da Lei nº 8.477, de 29 de outubro de 1992, e os limites estabelecidos no art. 12 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e no art. 2º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994.

Parágrafo único. A GDP devida aos ocupantes dos cargos das carreiras ou cargos referidos no art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, e nas respectivas situações ali referenciadas, será calculada com base na avaliação de desempenho individual dos servidores e institucional dos órgãos e entidades.

Art. 3º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, quando ocupante de cargo de Natureza Especial ou em comissão nos órgãos e entidades ali respectivamente referenciados receberá a GDP:

I - calculada com base no limite máximo de pontos fixado para a avaliação de desempenho, quando investido em cargo de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalentes;

II - calculada com base na avaliação institucional da unidade administrativa, órgão ou entidade, quando investido em cargo em comissão de nível DAS-4, equivalente ou inferior.

Parágrafo único. A critério do dirigente máximo do Órgão Supervisor da carreira ou cargo, os titulares de cargo em comissão referidos no inciso II poderão ser submetidos a avaliação individual, sendo, nesse caso, computados na regra de ajuste de que trata o art. 6º da Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 4º O titular de cargo efetivo das carreiras e cargos referidos no art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, que não se encontre nas respectivas situações ali definidas, somente fará jus à GDP:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, que será calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício nos órgãos ou entidades cedentes;

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, e no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, receberá a GDP em valor calculado com base no disposto no inciso I do art. 3º desta Portaria;

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, receberá a GDP em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I será a do órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas trimestralmente e processadas no mês subsequente.

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho da carreira ou cargo poderá ser alterada por ato do dirigente máximo do Órgão Supervisor em decorrência das características peculiares de cada órgão ou entidade, vedado o estabelecimento de prazo superior a seis meses;

§ 2º O primeiro período de avaliação de desempenho do servidor, referido no art. 5º da Lei nº 9.625, de 1998, não poderá ser inferior a seis meses.

Art. 6º A avaliação de desempenho individual será feita tendo como limite 1.119 pontos e levará em conta os seguintes itens e as respectivas pontuações:

itens	nº de pontos	%
I - quantidade de trabalho.....	336	30
II - qualidade do trabalho.....	336	30
III - tempestividade do trabalho.....	223	20
IV - comprometimento com o trabalho.....	112	10
V - relacionamento/comunicação.....	112	10

§ 1º A avaliação de desempenho individual será aferida pela chefia imediata, dando-se ciência do resultado final ao servidor.

§ 2º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho individual poderá ser ajustado em até quarenta por cento, por ato prévio do dirigente máximo do Órgão Supervisor da carreira ou cargo, respeitado o limite global de 2.238 pontos.

§ 3º O número de pontos conferidos a cada item de desempenho individual poderá ser ajustado por ato prévio do dirigente máximo do Órgão Supervisor da carreira ou cargo, vedada redução superior a cinquenta por cento de cada item.

§ 4º Na hipótese de movimentação do servidor, os registros pertinentes à sua avaliação até o último dia de exercício na unidade de origem deverão ser encaminhados à nova unidade.

Art. 7º A avaliação de desempenho individual das carreiras e cargos de que trata o art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, exceto para os de nível intermediário do IPEA, deverá obedecer à seguinte regra de ajuste, calculada por carreira ou cargo e órgão ou entidade onde os beneficiários tenham exercido:

I - no máximo oitenta por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, sendo que no máximo vinte por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de noventa por cento de tal limite;

II - no mínimo vinte por cento dos servidores deverão ficar com pontuação de desempenho individual acima de setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual.

§ 1º O número de servidores de nível intermediário do IPEA, com pontuação acima de setenta por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, não poderá superar trinta por cento, sendo que somente dez por cento dos beneficiários poderão se situar no intervalo de noventa a cem por cento.

§ 2º Na aplicação da regra de ajuste de que trata este artigo, não serão computados os servidores ocupantes de cargos efetivos:

- I - quando investidos em cargos em comissão de Natureza Especial, DAS-6 ou 5;
- II - no seu primeiro período de avaliação.

Art. 8º O servidor, nas hipóteses de férias ou licenças e afastamentos legais que assegurem a percepção de gratificação, por prazo inferior ao do período de avaliação e superior a 2/3 desse período, terá como avaliação de desempenho individual durante o período de afastamento:

a) a pontuação do período anterior de avaliação;

b) o percentual de 75% do limite máximo de pontos de desempenho, no caso de não ter havido aferição no período referido na alínea "a".

Art. 9º Serão criados comitês de avaliação de desempenho no âmbito dos órgãos e entidades com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação, ficando assegurada a participação de um representante dos servidores, eleito para esse fim.

§ 1º Caso o recurso implique acréscimo financeiro, o resultado revisado da avaliação de desempenho deverá ser computado na aplicação da regra de ajuste estabelecida no art. 6º da Lei nº 9.625, de 1998.

§ 2º Compete, ainda, aos comitês de avaliação de desempenho:

- a) acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções e de aprimorar sua aplicação; e
- b) avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a quarenta por cento em relação à média das avaliações individuais.

Art. 10. O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a quarenta por cento do total ou não alcançar pelo menos trinta por cento dos pontos em um dos itens mencionados no caput do art. 6º será submetido à análise de adequação funcional, com o apoio da área de recursos humanos e, se for o caso, submetido à treinamento ou movimentado para outra unidade.

Art. 11. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo do órgão, entidade ou unidade administrativa.

§ 1º O dirigente máximo do órgão ou entidade estabelecerá os níveis administrativos em que serão fixadas as metas e fixará os parâmetros institucionais, publicando-os até o último dia do mês anterior ao período objeto de avaliação.

§ 2º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho institucional será de 1.119 pontos, observando-se o disposto no § 2º do art. 6º.

§ 3º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores de cada órgão, entidade ou unidade administrativa não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 4º O servidor que tenha sido objeto de movimentação terá sua gratificação calculada com base na avaliação de desempenho institucional do órgão, entidade ou unidade administrativa em que teve exercício por mais tempo no período.

§ 5º Até que sejam definidos os critérios de desempenho institucional do órgão ou entidade, a GDP será calculada utilizando-se apenas critérios de avaliação de desempenho individual.

§ 6º O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos órgãos, entidades ou unidades administrativas que possuam critérios de avaliação de desempenho (institucional) implantados por procedimento definido anteriormente em ato conjunto do Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado e do Ministro de Estado do Órgão Supervisor da carreira ou cargo.

Art. 12. O valor da graduação será definido a partir do somatório dos pontos correspondentes às avaliações individual do servidor e institucional do órgão, entidade ou unidade administrativa.

Parágrafo único. O resultado das avaliações referidas no caput terá efeitos financeiros no período que se inicia no segundo mês posterior ao final do período avaliado.

Art. 13. O servidor receberá a graduação de desempenho calculada com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho:

I - durante o período de sua primeira avaliação de desempenho, referido no art. 9º da Lei nº 9.625, de 1998;

II - quando do retorno nos casos de licença e afastamento por prazo superior ao período de avaliação, até o mês de início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno;

III - nas hipóteses de licenças e afastamentos legais que assegurem a percepção de graduação, por prazo superior ao período de avaliação.

§ 1º A GDP será paga em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho no mês imediatamente subsequente ao período referido no inciso I, sendo que esse valor será compensado no mês de início dos efeitos financeiros da primeira avaliação de desempenho, adicionando-se ou subtraindo-se, quando for o caso, a diferença entre o percebido e o resultante da avaliação.

§ 2º O valor recebido após o retorno de que trata o inciso II será compensado no mês de início dos efeitos financeiros da primeira avaliação após o retorno, adicionando-se ou subtraindo-se, quando for o caso, a diferença entre o percebido e o resultante da avaliação de desempenho.

Art. 14. O servidor aposentado ou o beneficiário de pensão, na situação em que o referido aposentado ou o instituidor que originou a pensão tenha adquirido o direito ao benefício quando ocupante de cargo efetivo das carreiras ou cargos referidos no art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998, fará jus à GDP calculada a partir da média aritmética simples dos pontos de desempenho utilizados mensalmente para fins de pagamento da graduação durante os últimos vinte e quatro meses em que a percebem.

Parágrafo único. Na impossibilidade de cálculo da média referida no caput, o número de pontos considerados para o cálculo será o equivalente a setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho.

Art. 15. Os órgãos ou entidades de lotação ou de exercício serão responsáveis pelo processamento e guarda dos registros referentes à avaliação de desempenho individual e institucional, podendo transferir os registros às respectivas unidades setoriais ou seccionais do Sistema de Pessoal Civil.

Art. 16. Fica fixado em trezentos e oitenta e oito cargos o quantitativo referido no inciso VI do art. 1º da Lei nº 9.625, de 1998.

Art. 17. O dirigente máximo do Órgão Supervisor poderá delegar as competências referidas nesta Portaria aos dirigentes dos órgãos ou entidades.

Art. 18. A GDP será paga em valor calculado com base nos resultados de avaliação de desempenho aferida por procedimento definido anteriormente em ato conjunto do Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado e do Ministro de Estado do Órgão Supervisor da carreira ou cargo até a conclusão do período do pagamento a ela correspondente, eventualmente em curso quando da publicação desta Portaria.

Art. 19. O disposto na Portaria Interministerial nº 156, de 3 de maio de 1995, será aplicado para o servidor que se encontrar em licença, afastado ou com processo de afastamento já em tramitação na data de publicação desta Portaria.

Art. 20. Se a aplicação do disposto no art. 14, para os servidores aposentados e beneficiários de pensão, resultar redução de proventos ou pensão, serão preservados os valores praticados até 30 de outubro de 1997.

Art. 21. As peculiaridades e os casos omissos serão disciplinados em ato do dirigente máximo do Órgão Supervisor, ouvido o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CLAUDIA MARIA COSTIN  
Ministra de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado

PEDRO MALAN  
Ministro de Estado da Fazenda

FAULOPAIVA  
Ministro de Estado do Planejamento e Orçamento

DESPACHOS DA MINISTRA  
Em 31 de julho de 1998

A MINISTRA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, Interina, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Decreto nº 2.373, de 10 de novembro de 1997, e tendo em vista as decisões judiciais proferidas nos autos das Ações Ordinárias nºs 97.1000738-6 e 97.1001772-1 2ª VFRS, objetos do Processo nº 04000.005267/98-95, autoriza o

Ministério da Justiça a proceder a nomeação dos candidatos FRANCISCO OTÚLIO MARTINS PRADO e GIOVANI GARCIA FRANÇA nos cargos de Agente de Polícia Federal, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal.

A MINISTRA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, Interina, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Decreto nº 2.373, de 10 de novembro de 1997, e tendo em vista a decisão judicial proferida nos autos da Ação Ordinária nº 97.0070577-3 18ª VFRJ, objeto do Processo nº 04000.005025/98-56, autoriza o Ministério da Justiça a proceder a nomeação do candidato GERSON OLIVEIRA MATTOS no cargo de Agente de Polícia Federal, pertencente ao Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal.

A MINISTRA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, Interina, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Decreto nº 2.373, de 10 de novembro de 1997, e tendo em vista a decisão judicial proferida nos autos da Ação Cautelar nº 97.0012774-5 2ª VFC/CE, objeto do Processo nº 04000.005347/98-22, autoriza o Ministério da Justiça a proceder a nomeação do candidato MARCIO FERNANDO CASTRO MASCARENHAS no cargo de Escrivão de Polícia Federal, pertencente ao Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal.

A MINISTRA DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, Interina, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Decreto nº 2.373, de 10 de novembro de 1997, e tendo em vista o parecer favorável do Senhor Secretário de Recursos Humanos, autoriza a Fundação Escola Nacional de Administração Pública a proceder a nomeação de candidatos aprovados e classificados em concurso público, com vistas ao provimento de 04 (quatro) cargos de Procurador Autárquico.

CLAUDIA MARIA COSTIN

(Of. nº 79/98)

## SECRETARIA DE LOGÍSTICA E PROJETOS ESPECIAIS Departamento de Serviços Gerais

PORTARIA Nº 2.355, DE 31 DE JULHO DE 1998

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SERVIÇOS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Portaria/SLT/MARE nº 994, de 09 de abril de 1997, e tendo em vista o disposto no subitem 2.3 da Instrução Normativa MARE nº 05, de 21 de julho de 1995, publicada no D.O.U. de 26 de julho de 1995, resolve:

Art. 1º - Divulgar, com base na Alteração contratual de 20 de abril de 1998, para os fins previstos em Lei, a seguinte alteração da Razão Social de:

CGC Nº 92.190.040/0001-61  
FERRAGEM RHEINGANTZ LTDA  
Portaria nº 3633 - Publicada no D.O.U. em 11.11.97.  
UASG: 153020 - ETPF-ESC. TECNICA FEDERAL DE PELOTAS/RS

Para:

CGC Nº 92.190.040/0001-61  
COMERCIAL RHEINGANTZ LTDA  
UASG: 153020 - ETPF-ESC. TECNICA FEDERAL DE PELOTAS/RS

DURVAL ANARO

PORTARIA Nº 2.356, DE 31 DE JULHO DE 1998

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SERVIÇOS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Portaria/SLP/MARE nº 994, de 09 de abril de 1997, e tendo em vista o disposto no subitem 2.3 da Instrução Normativa MARE nº 05, de 21 de julho de 1995, publicada no D.O.U. de 26 de julho de 1995, resolve:

Art. 1º - Divulgar a relação de fornecedoras que, em razão do deferimento pela Unidade Cadastradora, são admitidos no Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedoras - SICAF.

Art. 2º - Esta Portaria constituirá prova do registro cadastral, conforme estabelece o art. 34 da Lei nº 8.666, de 21/06/93, produzindo os efeitos de Cartificado de Registro Cadastral, nos termos do § 3º do art. 36, do mencionado diploma legal.

Art. 3º - Nos processos licitatórios, nas contratações e nos pagamentos, a comprovação de regularidade do licitante ou fornecedor, junto ao SICAF, será obtida por meio de consulta "ON LINE", com a emissão de declaração da situação verificada, devidamente assinada por servidor credenciado.

Art. 4º - O licitante ou fornecedor fica desobrigado da apresentação dos documentos exigidos pelo Sistema, à exceção daqueles previstos no subitem 8.9.2 da Instrução Normativa MARE nº 05/95.

MISSÃO Nº 7.821



II - até 31 de dezembro de 2000, todas as localidades com população igual ou superior a (habitantes deverão ter, no mínimo, uma Agência de Correios própria;

III - até 31 de dezembro de 2003, todas as localidades com população acima de duzentos e com uma rede de agências com, no mínimo, dez por cento de Agências de Correios

Art. 5º Para fins desta Portaria, são considerados básicos os seguintes serviços postais:

- I - entrega interna de objetos;
- II - Cheque Correios e produtos congêneres;
- III - cartas simples e registradas, sem valor declarado;
- IV - encomendas não urgentes, sem valor declarado;
- V - telegrama.

Parágrafo único. O serviço de telegrama deverá estar disponível em todas as localidades de condições técnicas para a sua execução.

Art. 6º Estabelecer que a ECT adote as seguintes providências:

- I - elaborar cronograma detalhado por ano, a partir do ano de 1999, para as fases de arts. 2º e 3º desta Portaria;
- II - enviar, até sessenta dias após a publicação desta Portaria, à Secretaria de Serviços o programa mencionado no inciso I deste artigo.
- III - enviar, mensalmente, à Secretaria de Serviços Postais, o quadro da Rede de Unidades, que permita o acompanhamento das metas estipuladas nesta Portaria.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JUAREZ QUADROS DO NASCIMENTO

PORTARIA Nº 311, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1998

O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES, Interino, no uso das atribuições do artigo 87, Parágrafo único, incisos II e IV da Constituição, e com suporte no Decreto nº novembro de 1997, resolve:

Art. 1º Disciplinar a distribuição postal de objetos dos serviços de carta, de telegrama, de encomenda não urgente, de acordo com os princípios gerais definidos nesta Portaria.

Art. 2º Determinar que a distribuição postal de que trata o art. 1º seja realizada nos estabelecimentos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, da seguinte

- em domicílio;
  - centralizada em Unidade Postal ou em Módulo de Caixas Postais Comunitárias - CPC.
- Art. 3º A distribuição postal obedecerá as seguintes frequências mínimas:

FREQUÊNCIAS MÍNIMAS	POPULAÇÃO DOS MUNICÍPIOS
uma vez por semana	Até 5.000
duas vezes por semana	Acima de 5.000 até 50.000
três vezes por semana	Acima de 50.000

1º A distribuição postal, conforme estabelecida neste artigo, deverá estar implantada até 31 de dezembro de 1999.

2º Nas áreas rurais e nos aglomerados urbanos dos municípios que atendam às condições estabelecidas no art. 1º, mas que não tenham uma quantidade mínima diária de trezentos objetos postais, com um raio de três quilômetros, a frequência de distribuição será de, no mínimo, uma vez por semana.

3º A distribuição em domicílio será garantida quando atendidas as seguintes condições:

- a) os logradouros estejam oficializados junto à prefeitura municipal e possuam placas;
  - b) os imóveis possuam numeração indicativa oficializada pela prefeitura municipal e a correspondência, localizada na entrada;
  - c) a numeração dos imóveis obedeça a critérios de ordenamento crescente, sendo um por quadra e o outro ímpar;
  - d) os locais a serem atendidos ofereçam condições de acesso e de segurança de modo a garantir a integridade física do carteiro e dos objetos postais a serem distribuídos.
- 4º A distribuição centralizada em Unidade Postal ocorrerá quando:
- a) as condições definidas no art. 4º não forem integralmente satisfeitas;

II - o objeto, por suas características, tais como peso, dimensões e condições de entrega, não possa ser entregue em domicílio;

III - o endereçamento não for determinado.

§ 1º A distribuição centralizada ocorrerá em Módulos de Caixas Postais Comunitárias quando, além das condições descritas nos incisos deste artigo, se verificarem as condições previstas na Portaria/MC nº 141, de 28 de abril de 1998.

§ 2º No caso de localidades com menos de quinhentos habitantes, o objeto postal ficará disponível na Unidade Postal mais próxima do endereço indicado.

Art. 6º A distribuição postal dos objetos endereçados a edifício residencial com mais de um pavimento, centro comercial, repartição pública, hotel, pensão, quartel, hospital, asilo, prisão, escritório, empresa ou companhia comercial ou industrial, embaixada, legação, consulado, associação, estabelecimento de ensino, estabelecimento religioso, estabelecimento bancário ou qualquer outra coletividade, será feita por meio de uma caixa receptora única de correspondências, instalada na área de acesso à edificação, ou do porteiro, administrador, zelador ou pessoa designada para esse fim.

Parágrafo único. Poderá ser adotada outra modalidade de distribuição, desde que não haja prejuízo da garantia mínima fixada no caput deste artigo.

Art. 7º No caso de impossibilidade de entrega ao destinatário ou a quem de direito, por qualquer motivo, o objeto será devolvido ao remetente, exceto no caso de impressos sem devolução garantida ou automática, os quais serão destinados a refugo.

Art. 8º A ECT deve apresentar à Secretaria de Serviços Postais do Ministério das Comunicações, até sessenta dias após a publicação desta Portaria, o planejamento de implantação da distribuição postal conforme estabelecido neste ato.

§ 1º O planejamento deverá conter, no mínimo, as seguintes previsões para cada etapa de implantação:

- I - total da população atendida com distribuição domiciliar; e
- II - total da população atendida com distribuição centralizada.

§ 2º Os planejamentos futuros para expansão ou readaptação do serviço de distribuição postal deverão ser encaminhados anualmente à Secretaria de Serviços Postais do Ministério das Comunicações.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JUAREZ QUADROS DO NASCIMENTO

(Of. nº 227/98)

**SECRETARIA DE SERVIÇOS DE RADIODIFUSÃO**  
**Departamento de Outorga e Licenciamento**

PORTARIA Nº 165, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1998

Aplica à Rádio Clube de São Manuel Ltda., executante do serviço de radiodifusão sonora em onda média, na cidade de São Manuel, Estado de São Paulo, a pena de multa no valor de R\$ 554,14 (quinhentos e cinquenta e quatro reais e quatro centavos), conforme consta do Processo nº 53830.001153/95. Revoga a Portaria nº 154, de 04 de dezembro de 1998, publicada no DOU de 11 de dezembro de 1998.

JAYME MARQUES DE CARVALHO NETO  
Diretor

(Of. nº 2.043/98)

**Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado**

**GABINETE DO MINISTRO**

PORTARIA Nº 3.472, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1998

O MINISTRO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, tendo em vista o disposto no § 1º, do art. 15, da Lei n. 9.620, de 2 de abril de 1998; no § 1º, do art. 6º, da Lei n. 9.625, de 7 de abril de 1998; no § 1º do art. 3º, da Lei n. 9.638, de 20 de maio de 1998; no § 1º, do art. 5º, da Lei n. 9.641, de 25 de maio de 1998; no § 1º, do art. 3º, da Lei n. 9.647, de 26 de maio de 1998; no § 1º do art. 7º, da Lei n. 9.651, de 27 de maio de 1998; no § 1º do art. 14, da Lei n. 9.657, de 3 de junho de 1998, resolve:

Art. 1º Aprovar as normas regulamentadoras da aplicação da regra de ajuste das avaliações de desempenho individual utilizadas para fins de cálculo das gratificações de desempenho instituídas pelas leis de que trata esta Portaria.

Art. 2º A avaliação de desempenho individual dos ocupantes de cargos efetivos que fazem jus às gratificações de desempenho, exceto para os de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, deverá obedecer à seguinte regra de ajuste, aplicada por órgão ou entidade de exercício:

I - no máximo oitenta por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, sendo que no máximo vinte por cento dos servidores poderão ficar com pontuação de desempenho individual acima de noventa por cento de tal limite;

II - no mínimo vinte por cento dos servidores deverão ficar com pontuação de desempenho individual até setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual.

Parágrafo único. O número de servidores de nível intermediário do IPEA, com pontuação acima de setenta por cento do limite máximo de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, não poderá superar trinta por cento, sendo que somente dez por cento dos beneficiários poderão se situar no intervalo de noventa a cem por cento.

Art. 3º O dirigente máximo do Órgão Supervisor da carreira ou cargo definirá, nos órgãos ou entidades de exercício, unidades de avaliação para a aplicação da regra de ajuste das avaliações de desempenho individual, obedecido o disposto neste artigo.

§ 1º As unidades de avaliação poderão corresponder:

I - ao próprio órgão ou entidade de exercício do servidor;

II - a um subconjunto dos órgãos e entidades associados às atividades objeto das gratificações de desempenho, no seu ato de criação;

III - a um subconjunto de unidades administrativas e entidades vinculadas do órgão de exercício do servidor;

IV - a um subconjunto de unidades administrativas da entidade de exercício do servidor.

§ 2º As unidades de avaliação deverão ter no mínimo cinco integrantes da carreira ou cargo submetidos à avaliação individual.

§ 3º O servidor cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República será computado, para fins da aplicação da regra de ajuste, como se estivesse em exercício no órgão ou entidade cedente.

Art. 4º Na aplicação da regra de ajuste serão considerados todos os resultados de avaliações de desempenho individual utilizados para cálculo da gratificação de desempenho dos servidores da unidade de avaliação de que trata o artigo anterior ocupantes de cargos de cada uma das carreiras ou cargos beneficiários.

Art. 5º Cabe ao dirigente máximo do Órgão Supervisor da carreira ou cargo definir o responsável por proceder aos ajustes necessários nas avaliações individuais com vistas à aplicação da regra de ajuste em cada unidade de avaliação.

§ 1º O dirigente referido no caput poderá definir critérios de desempate para aplicação da regra de ajuste para os integrantes da carreira ou cargo sob sua supervisão.

§ 2º Para fins de aplicação da regra de ajuste serão considerados apenas os números inteiros, sem arredondamento, resultantes da utilização dos percentuais máximos das faixas de pontuação de que trata o inciso I, do art. 2º, podendo as parcelas decimais residuais ser transferidas para o período seguinte, observados os limites estabelecidos no referido inciso I, do art. 2º.

Art. 6º Na hipótese de não ser possível definir para os órgãos e entidades de exercício do servidor unidades de avaliação nos termos § 2º, do art. 5º, será utilizada a regra de ajuste constante do Anexo.

Art. 7º O dirigente máximo do Órgão Supervisor poderá delegar as competências referidas nesta Portaria.

Art. 8º Na inexistência de Órgão Supervisor para a carreira ou cargo, cabe ao dirigente máximo dos órgãos ou entidades de lotação dos cargos beneficiários das gratificações de desempenho aplicar o disposto nesta Portaria.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ CARLOS BRESSER PEREIRA

ANEXO

Regra de ajuste da avaliação de desempenho individual

Total de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira no órgão	Número mínimo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho até 75% do limite máximo de pontos de desempenho individual	Número máximo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho acima de 75% até 90% do limite máximo de pontos de desempenho individual	Número máximo de ocupantes de cargo ou de integrantes da carreira com desempenho acima de 90% até 100% do limite máximo de pontos de desempenho individual
4	1	3	0
3	1	2	0
2	1	1	0
1	1	0	0

(Of. nº 217/98)

## SECRETARIA DE LOGÍSTICA E PROJETOS ESPECIAIS

PORTARIA MARE/SPL Nº 3.473, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1998

O SECRETÁRIO DE LOGÍSTICA E PROJETOS ESPECIAIS, no uso das atribuições lhe são conferidas pelo artigo 3º do Decreto nº 1.094, de 23 de março de 1994 e tendo delegação de competência outorgada pela Portaria nº 594, de 03 de abril de 1995, resolve:

Art. 1º Considerar implantado, nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, o DE DIVULGAÇÃO ELETRÔNICA DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES - SIDEC, ins. IN/MAPE, nº 03, de 20/02/97, para os órgãos e entidades que integram o SISTEMA DE GERAIS - SISC.

Art. 2º O prazo para que os órgãos e entidades referidos no artigo anterior se sistematizem o SIDEC, será de 30 (trinta) dias, contados a partir da publicação desta Portaria.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS CÉSAR PIMENTA

(Of. nº 217/98)

## Departamento de Serviços Gerais

PORTARIA Nº 3.474, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1998

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SERVIÇOS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Portaria/SPL/MARE de 09 de abril de 1997, e tendo em vista o disposto no subitem Instrução Normativa MARE nº 05, de 21 de julho de 1995, public. D.O.U. de 26 de julho de 1995, resolve:

Art.1º - Divulgar a relação de fornecedores que, em r deferimento pela Unidade Cadastradora, são admitidos no Sis Cadastramento Unificado de Fornecedores - SICAF.

Art.2º - Esta Portaria constituirá prova do registro ca conforme estabelece o art.34 da Lei nº 8.666, de 21/06/93, pro os efeitos de Certificado de Registro Cadastral, nos termos do art. 36, do mencionado diploma legal.

Art.3º - Nos processos licitatórios, nas contratações pagamentos, a comprovação de regularidade do licitante ou forn junto ao SICAF, será obtida por meio de consulta "ON LINE", emissão de declaração da situação verificada, devendo ser a pr servidor credenciado.

Art.4º - O licitante ou fornecedor fica desobrigado da sentação dos documentos exigidos pelo Sistema, a exceção d previstos no subitem 6.9.2 da Instrução Normativa MARE Nº 05/95

EMISSION Nº : 1018

UF: ACRE

0010029/0001-13 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) PARANORTE COMERCIO E REPRESENTACOES LTDA  
UASG: 155002 - FUNDAOCAO NACIONAL DE SAUDE - AL

UF: ALAGOAS

00226533/0001-96 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) SOLIDOS ENGENHARIA E REPRESENTACOES LTDA.  
UASG: 255002 - FUNDAOCAO NACIONAL DE SAUDE - AL  
02634846/0001-09  
TICIANO OLIVEIRA SOARES-ME  
UASG: 380031 - DELEG.REG. DO TRAB/ALAGOAS

09276767/0001-12 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) UCHOA CONSTRUCOES LTOA.  
UASG: 255002 - FUNDAOCAO NACIONAL DE SAUDE - AL

24309924/0001-32 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) PROJETE ENGENHARIA ELETRICA LTOA  
UASG: 135294 - CONAB/UNID. COMERCIALIZA O O EM MACEIO/AL

35267640/0001-47 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) OLIMPIUS INFORMATICA LTOA  
UASG: 135294 - CONAB/UNID. COMERCIALIZA O O EM MACEIO/AL

35732452/0001-42 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO) D.S.CONSTRUCOES E ENGENHARIA LTDA.  
UASG: 255002 - FUNDAOCAO NACIONAL DE SAUDE - AL

UF: AMAPA

086033672-72  
AGOSTINHO ALVES DE OLIVEIRA JUNIOR  
UASG: 193102 - IBAMA - SUPERINTENDENCIA ESTADUAL/AP

84413517/0001-00  
TECNICA CONSTRUCOES E COMERCIO LTOA  
UASG: 193102 - IBAMA - SUPERINTENDENCIA ESTADUAL/AP

**PROCESSO INTERESSADO PROCESSO ANTERIOR**

**EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - DATAPREV**  
 138-D FRED GAMBIER PIRRALHO 04000.01753994-67

**FABRICA DE ESTRUTURAS METÁLICAS S.A. - FEM**  
 8967.9 CARLOS ROBERTO DE LIMA PENHA  
 8974.0 CLOVIS FORTUNATO DE OLIVEIRA  
 8977.1 DAGOBERTO FARIAS DEMELO  
 0417.8 DANIEL MESSIAS DOS SANTOS  
 8980.9 DEJAIRE MAFFRA FERREIRA  
 8999.4 ELOIRI SORRIA  
 9011.5 FLAVIO DA SILVA VACURCIO  
 9016.3 FRANCISCO CORNEJO DA SILVA  
 9023.5 FRANCISCO REGIS DE SIQUEIRA  
 9026.6 GERALDO INACIO DA SILVA  
 9040.0 GUSTAVO AVELINO DA SILVA  
 9052.0 JACY SOARES  
 9078.7 JORGE LITZ OLIVA  
 9085.9 JOSE ANTONIO DOS REIS  
 9087.6 JOSE APARECIDO DE CASTRO  
 9092.0 JOSE CARLOS DA SILVA  
 9093.1 JOSE CARLOS DE OLIVEIRA  
 9105.9 JOSEIVALDO ARAUJO CARNEIRO  
 9144.6 LUIZ HENRIQUE FERREIRA COELHO  
 9198.4 ROBINSON DE SOUZA LIMA  
 9199.8 ROGERIO DO NASCIMENTO ARAUJO  
 9219.8 SILVIO PAULOS SILVA  
 9227.3 VANDERLEI DOSSANTOS SIMÕES  
 9228.7 VANDERLEI PESSOA DE OLIVEIRA  
 9232.8 WALDIR CORREA

**INDÚSTRIAS NUCLEARES DO BRASIL S.A. - INB**  
 815.6 ADAIGISA QUINDO DA COSTA  
 94.5 BRAZ RODRIGUES DOS SANTOS  
 96.0 EMERSON LUCENA DE SANTANA  
 97.3 JOÃO CARLOS ELIEZ CABRAL  
 97.7 JOSIAS ALVES DA CRUZ  
 98.7 NEYDE MARQUES DE LIMA  
 98.7 PAULO MIRANDA DE FIGUEIREDO FILHO  
 99.0 WILSON SOARES RAMOS

**TROFLEX - INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.**  
 355.6 ALCEBIADES LOPES  
 356.0 ALDEMIR CESAR MELITELLO MACHADO  
 358.7 ALVARO MAURICIO CONRADO VEIGA  
 363.1 ANTONIO ROGERIO DA SILVA PELAR  
 364.5 ARLINDO LOPES PEREIRA  
 365.9 ARMANDO AR TUR CRESTA DE BARRIOS  
 367.6 ATTILIO OLIVEIRO  
 369.3 BENEDITO XAVIER CRESPO  
 370.3 BRUNO SANTANA DO ESPÍRITO SANTO  
 371.7 CARLOS ALBERTO DA COSTA  
 372.0 CARLOS MATEUS MENDES  
 376.5 CLAUDIO BEZERRA CAVALCANTE  
 387.1 ERONIDES CASSIANO DA CUNHA  
 397.4 GERVASIO RIBEIRO DOS SANTOS  
 398.8 GILSON BISPO SEVES  
 403.7 ITAMARA BARBOSA DA SILVA  
 405.4 IVAN MARTES DA SILVA  
 406.8 IVAN BATISTA DE SOUZA  
 408.5 JACKSON SILVA  
 409.9 JERONIMO GONCALVES  
 419.1 JORGE SANTANA  
 426.3 JORGE TELLES FARIA  
 436.6 JOSE LEAL BORGES  
 443.8 JOSE MONTENEGRO BARBOSA NETO  
 459.2 LUIZ SANTOS DA SILVA  
 462.0 MARCIO AUGUSTO VENTURADA SILVA  
 466.4 MESSIAS GOMES DE AGUIAR  
 469.5 NESTOR DA NATIVIDADE DE KLAMASCHEVSKY  
 471.9 ORIVALDO FERNANDES  
 475.3 OTAVIO JOSE DA SILVA FILHO  
 479.8 PAULO ROBERTO ALVES  
 485.6 ROBERTO DA SILVA RAMOS  
 492.8 SEBASTIAO DA CONCEIÇÃO SILVA  
 499.0 WALTER DA CONCEIÇÃO ELIZARIO

**DE FEDERAL DE ARMAZÉNS GERAIS FERROVIÁRIOS S.A. - AGERF**  
 73.4 SILVIA HELENA DE AZEVEDO 69294

**COMUNICAÇÕES DE MINAS GERAIS S.A. - TELEMIG**  
 56.2 SEBASTIÃO MESSIAS DE SOUZA 04000.01460094-60

**INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS DE MINAS GERAIS S/A - USIMINAS**  
 1.0 LUIZ CARLOS SILVA 48000.00373894-36  
 1.4 NELZA RIBEIRO COSTA 48000.00373794-73

**LEC ENGENHARIA, CONSTRUÇÕES E FERROVIAS S.A.**  
 2.0 ELIANE SILVA CORREIA 46040.02080193-71  
 7.0 JORGE LUIZ ALMEIDA PEREIRA 46040.02101393-29

ANEXO 5

**PROCESSO INTERESSADO PROCESSO ANTERIOR**

**EMPRESA DE TRENS URBANOS DE PORTO ALEGRE S.A. - TRENSURB**  
 510.0 ANTONIO CARLOS ALVES DE FREITAS 209594  
 562.7 ARTUR RENATO DE MELLO RODRIGUES 04000.01660994-13  
 785.3 DEODANIR DE AGUIAR MORAES 04000.01660994-91  
 84.3 LUIZ CARLOS PRAZES FILHO 04000.01660994-66  
 58.1 MARCO AURELIO SILVA 04000.01660194-01  
 65.0 MARINES APARECIDA SOARES NASCIMENTO 2514  
 69.0 PAULO SERGIO ALVES DE ALVES 252194

ANEXO 6

**PROCESSO INTERESSADO PROCESSO ANTERIOR**

**USINAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**  
 182.2 KENGO WAKABAYASHI  
 203.3 TÂNIA MARA NASCIMENTO

(of. nº 581/98)

**Ministério das Comunicações**

**GABINETE DO MINISTRO**

PORTARIAS DE 21 DE DEZEMBRO DE 1998

Nº 314 - (Processo nº 53000.005296/95) Outorga permissão à Fundação José de Paiva Netto, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Santo Antônio do Deserto, Estado de Goiás. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 315 - (Processo nº 53660.000221/95) Outorga permissão à Fundação Educativa e Cultural Pedro Trés, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Vila Velha, Estado do Espírito Santo. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 316 - (Processo nº 53830.000038/96) Outorga permissão à Fundação Educacional do Município de Amélia, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Amélia, Estado de São Paulo. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 317 - (Processo nº 53000.008092/95) Outorga permissão à Fundação Sara Nossa Terra, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Angra dos Reis, Estado do Rio de Janeiro. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 318 - (Processo nº 53000.010500/96) Outorga permissão à Fundação Senhor Bom Jesus, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Perdões, Estado de Minas Gerais. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 319 - (Processo nº 53000.015321/94) Outorga permissão à Fundação Ruy Garrotes, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de São Mateus, Estado do Espírito Santo. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 320 - (Processo nº 53000.003846/93) Autoriza a Prefeitura Municipal de Caracica executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Caracica, Estado do Espírito Santo. A autorização somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 321 - (Processo nº 53000.014625/96) Outorga permissão à Universidade Santa Cecília - UNISANTA, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Santos, Estado de São Paulo. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 322 - (Processo nº 53000.014044/96) Outorga permissão à Fundação Norte-Riograndense de Pesquisa e Cultura - FUNPEC, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Natal, Estado do Rio Grande do Norte. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 323 - (Processo nº 53740.000209/95) Outorga permissão à Fundação Champagnat, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Curitiba, Estado do Paraná. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

Nº 324 - (Processo nº 53000.015476/96) Outorga permissão à Fundação Universidade do Tocantins - UNITONS, para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada, com fins exclusivamente educativos, na cidade de Palmas, Estado do Tocantins. A permissão ora outorgada somente produzirá efeitos legais após deliberação do Congresso Nacional, nos termos do § 3º do art. 223 da Constituição.

JUAREZ QUADROS DO NASCIMENTO  
 Ministro Interino

(of. nº 232/98)

**Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado**

**GABINETE DO MINISTRO**

PORTARIA Nº 3.529, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1998  
 O MINISTRO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, no uso de suas atribuições, resolve:

Art. 1º A aplicação da regra de ajuste de que trata o art. 6º, da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, para as avaliações de desempenho individual dos ocupantes de cargos da carreira de

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental realizadas no período de 1º de maio de 1998 a 31 de outubro de 1998, obedecerá o disposto neste artigo.

§ 1º Cabe ao Subsecretário de Gestão Interna do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado proceder aos ajustes necessários nas avaliações individuais dos ocupantes de cargos da carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, considerando-se, como critérios de desempate:

- a) exercício em órgãos ou entidades da administração pública do Poder Executivo Federal;
- b) exercício no Distrito Federal;
- c) maior nível de cargo em comissão ou função de confiança em exercício na data de aplicação da regra de ajuste;
- d) cargo de chefia;
- e) maior grau de titulação;
- f) maior tempo de permanência ininterrupta no órgão ou entidade, como integrante da carreira;
- g) melhor classificação no concurso para ingresso na carreira;
- h) data mais antiga de ingresso na carreira.

§ 2º A regra de ajuste será aplicada por órgão de exercício, consideradas aí também as suas entidades vinculadas.

§ 3º Na hipótese de movimentação do servidor, será computado na regra de ajuste da unidade de avaliação em que foi realizada a avaliação mais recente.

Art. 2º Fica revogada a Portaria n. 253, de 5 de fevereiro de 1998.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ CARLOS BRESSER PEREIRA

(Of. nº 227/98)

## SECRETARIA EXECUTIVA

PORTARIA NORMATIVA SE Nº 3, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1998

Dispõe sobre os feriados nacionais e os dias de ponto facultativo no ano de 1999 para os órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional, do Poder Executivo da União.

A SECRETARIA EXECUTIVA DO MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DE ESTADO, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso I, alínea "b", da Instrução Normativa MARE nº 5, de 17 de julho de 1998, resolve:

Art. 1º Divulgar os feriados nacionais e os dias de ponto facultativo no ano de 1999 para os órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional, do Poder Executivo da União:

- I - 1º de janeiro, sexta-feira, Condição Universal (feriado);
- II - 15 de fevereiro, segunda-feira, Carnaval (ponto facultativo);
- III - 16 de fevereiro, terça-feira, Carnaval (ponto facultativo);
- IV - 17 de fevereiro, quarta-feira, Cinzas (ponto facultativo até 14h);
- V - 2 de abril, sexta-feira, Páscoa (feriado);
- VI - 21 de abril, quarta-feira, Tiradentes (feriado);
- VII - 1º de maio, sábado, Dia do Trabalho (feriado);
- VIII - 3 de junho, quinta-feira, Corpus Christi (ponto facultativo);
- IX - 7 de setembro, terça-feira, Independência do Brasil (feriado);
- X - 12 de outubro, terça-feira, Nossa Senhora Aparecida (feriado);
- XI - 2 de novembro, terça-feira, Finados (ponto facultativo);
- XII - 15 de novembro, segunda-feira, Proclamação da República (feriado)
- XIII - 24 de dezembro, sexta-feira, Véspera de Natal (ponto facultativo após 14h);
- XIV - 25 de dezembro, sábado, Natal (feriado);
- XV - 31 de dezembro, sexta-feira, Véspera de Ano Novo (ponto facultativo após 14h).

Art. 2º Os dias santificados para os vários credos religiosos não relacionados acima poderão ser compensados, na forma do inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

Art. 3º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação

CLÁUDIA MARIA COSTIN

(Of. nº 226/98)

## SECRETARIA DE LOGÍSTICA E PROJETOS ESPECIAIS

### Departamento de Serviços Gerais

PORTARIA Nº 3.527, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1998

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SERVIÇOS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Portaria/SLP/MARE nº 994, de 09 de abril de 1997, e tendo em vista o disposto no subitem 2.3 da

Instrução Normativa MARE nº 05, de 21 de julho de 1995, publicada no D.O.U. de 26 de julho de 1995, resolve:

Art.1º - Divulgar a relação de fornecedores que, em razão do deferimento pela Unidade Cadastradora, são admitidos no Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedores - SICAF.

Art.2º - Esta Portaria constituirá prova do registro cadastral, conforme estabelece o art.34 da Lei nº 8.666, de 21/06/93, produzindo os efeitos de Certificado de Registro Cadastral, nos termos do §1º do art. 36, do mencionado diploma legal.

Art.3º - Nos processos licitatórios, nas contratações e nos pagamentos, a comprovação de regularidade do licitante ou fornecedor, junto ao SICAF, será obtida por meio de consulta "ON LINE", com a emissão de declaração da situação verificada, devidamente assinada por servidor credenciado.

Art.4º - O licitante ou fornecedor fica desobrigado da reapresentação dos documentos exigidos pelo Sistema, à exceção daqueles previstos no subitem 8.9.2 da Instrução Normativa MARE Nº 05/95.

ANEXO Nº 1024

UF: ALAGOAS

02820791/0001-21  
ASTRO COMERCIO E SERVICO LTDA  
UASG: 511135 - SERVICO DE FINANÇAS DO INSS EM MACEIO/AL

35551274/0001-53 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
MARCIO FERREIRA DE LIMA ME  
UASG: 153037 - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

UF: AMAZONAS

276420702-68 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
CELIA OKAWA ESSASHIKA  
UASG: 510580 - SERVICO DE FINANÇAS DO INSS EM MANAUS/AM

54526082/0001-31 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
ITAITEC PHILCO SA GRUPO ITAITEC PHILCO  
UASG: 170131 - DELEGACIA DE ADMINISTRACAO DO MF/SP

84130806/0001-94  
ECOCIL CONSULTORIA CONSTRUCAO E COMERCIO LTDA  
UASG: 240105 - INSTIT.NACIONAL DE PESQUISA DA AMAZONIA/MCT

UF: BAHIA

327172885-20 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
MARCIANO DE JESUS ALVES  
UASG: 511640 - SERVICO DE FINANÇAS DO INSS EM SALVADOR

330523795-34 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
RAIMUNDO NONATO DOS SANTOS  
UASG: 511640 - SERVICO DE FINANÇAS DO INSS EM SALVADOR

00689229/0001-85 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
ASLIMP-SERVICO DE LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA  
UASG: 380033 - DELEG.REG. DO TRAB/BAHIA

01014856/0001-89 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
MOTOPELA MOTOS E PECAS LTDA  
UASG: 200114 - 10A.SUPERINTENDE DE POLICIA RODOVIARIA FEDERAL

01408957/0001-34 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
JLC CONSTRUTORA LTDA  
UASG: 343007 - 18PC-7A.CODRENACAO REGIONAL - SALVADOR

01536215/0001-94 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
M R CRUZ DE ALAGOINHAS  
UASG: 153220 - ESCOLA AGROTECNICA FEDERAL DE CATU

13315858/0001-97 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
ARMANDO RIBEIRO DA SILVA  
UASG: 153220 - ESCOLA AGROTECNICA FEDERAL DE CATU

13449962/0001-74  
CENTRALFARMA COMERCIAL LTDA  
UASG: 194018 - RJ-FUNAI/PAULO AFONSO/BA

14409536/0001-70  
AUTO PECAS STOP LTDA  
UASG: 200114 - 10A.SUPERINTENDE DE POLICIA RODOVIARIA FEDERAL

32667545/0001-42  
JOSE MATIAS DE MORAES FILHO  
UASG: 160183 - 72 BATALHAO DE INFANTARIA MOTORIZADO

42029173/0001-82 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
TENSILL INDUSTRIA DE BACTERICIDAS E PRODUTOS DE ASSEPSIA LTDA  
UASG: 153852 - MATERNIDADE CLINERIO DE OLIVEIRA DA UFBA/BA

UF: CEARA

00369170/0001-48 - (RENOVACAO DE CADASTRAMENTO)  
COTAX DO BRASIL LTDA  
UASG: 170038 - DELEGACIA DE ADMINISTRACAO DO MF/CE



# CÂMARA DOS DEPUTADOS

## PROJETO DE LEI Nº 243-A, de 1987

(Do Poder Executivo)

MENSAGEM Nº 385/87

Cria cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências; tendo parecer do Relator designado pela Mesa, em substituição às Comissões de Constituição e Justiça, de Serviço Público e de Finanças, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação, com substitutivo.

(Projeto de Lei nº 243, de 1987, a que se refere o parecer.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º Ficam criados, no Quadro Permanente da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República — Adap, os cargos, de provimento efetivo e natureza especial, de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, estruturados em padrões, de conformidade com o disposto no Anexo I da presente lei.

§ 1.º Aos ocupantes dos cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, aplica-se o regime jurídico a que se refere a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

§ 2.º Os ocupantes dos cargos de que trata este artigo poderão ter exercício em quaisquer órgãos da Administração Direta, segundo critérios estabelecidos em regulamento.

Art. 2.º A nomeação para o cargo de que trata o artigo anterior fica na dependência

de aprovação em concurso público de provas e títulos e de subsequente conclusão, com aproveitamento, do curso de "Políticas Públicas e Gestão Governamental", ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública — Enap.

§ 1.º O concurso a que se refere este artigo será realizado anualmente, em âmbito nacional, pela Enap, conforme disposto em regulamento.

§ 2.º Poderão inscrever-se no concurso servidores públicos federais, independentemente de limite de idade, e brasileiros em geral, com idade máxima de 35 anos, em condições estabelecidas no regulamento.

§ 3.º A nomeação do concursado dar-se-á no padrão I.

§ 4.º A investidura no cargo de que trata esta lei habilita o funcionário ao exercício das atividades de direção, supervisão e assessoramento, em alto nível, bem como as de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, nos escalões superiores da Administração Direta.

Art. 3.º O vencimento do padrão I do cargo de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental é estabelecido em Cz\$ 32.140,00 (trinta e dois mil e cento e quarenta cruzados), valor que servirá de base para a fixação dos vencimentos dos demais padrões do cargo, observados os índices de escalonamento vertical que constam do Anexo II desta lei.

Parágrafo único. O valor básico a que se refere este artigo será atualizado monetariamente nas mesmas proporções dos reajustes de vencimentos concedidos aos funcionários civis da União, a partir de 1.º de outubro de 1987.

Art. 4.º Serão estendidas aos ocupantes dos cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental as vantagens de que tratam os arts. 7.º do Decreto-Lei n.º 1.820, de 11 de dezembro de 1980, e 4.º do Decreto-Lei n.º 2.200, de 26 de dezembro de 1984, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento base de cada padrão.

Parágrafo único. Aos ocupantes dos cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, investidos em cargos pertencentes ao Grupo Direção e Assessoramento Superiores, é facultado optar pela remuneração do cargo de natureza especial, acrescida de importância correspondente a 20% (vinte por cento) do vencimento do cargo em comissão, sem prejuízo da percepção da correspondente representação mensal.

Art. 5.º A passagem dos ocupantes dos cargos de Técnico em Políticas Públicas e em Gestão Governamental, de um padrão para outro imediatamente superior, far-se-á com base na avaliação de desempenho do funcionário, observados, ainda, o interstício mínimo de dois anos no cargo e a conclusão, com aproveitamento, de programas de capacitação, conforme disposto em regulamento.

Art. 6.º Não haverá transferência nem ascensão funcional para os cargos de que trata esta lei.

Art. 7.º Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre os cargos, vencimentos e vantagens, a que se refere esta lei, e os cargos, empregos, classes, níveis, padrões e referências de vencimentos e salários dos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da administração federal.

Art. 8.º Aos servidores públicos federais temporariamente vinculados à Enap, para cumprir atividades discentes ou executar tarefas administrativas, técnicas ou docentes, serão assegurados, enquanto perdurar essa vinculação, todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1.º A vinculação referida neste artigo não obriga a Enap ao ressarcimento das despesas correspondentes ao órgão ou entidade de origem.

§ 2.º Durante a realização do curso, a que se refere o art. 2.º, serão concedidas bolsa de estudos e ajuda de custo, cujos valores serão fixados em regulamento.

Art. 9.º As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações constantes do orçamento da União.

Parágrafo único. As despesas decorrentes do provimento dos cargos de que trata este artigo deverão ser compensadas com a prévia extinção de cargos ou empregos dos quadros e tabelas permanentes do Serviço Civil da União.

Art. 10. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 11. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, de de 1987. —

#### ANEXO I

(Art. 1.º da Lei n.º , de 1987)  
Número de cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Segundo Padrões

Padrão	Número de Cargos
V	180
IV	120
III	150
II	240
I	300

#### ANEXO II

(Art. 3.º da Lei n.º , de 1987)  
Índice de Escalonamento Vertical dos Cargos de Técnico de Política Pública e Gestão Governamental, Segundo Padrões

Padrão	Índice
V	210
IV	180
III	140
II	120
I	100

#### MENSAGEM N.º 385, DE 1987, DO PODER EXECUTIVO

Excelentíssimos Senhores Membros do Congresso Nacional:

Nos termos do art. 51 da Constituição Federal, tenho a honra de submeter à elevada deliberação de Vossas Excelências, acompanhado de exposição de motivos do Senhor Ministro de Estado da Secretaria de Administração Pública da Presidência

da República, o anexo projeto de lei que "cria cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências".

Brasília, 27 de outubro de 1987. — José Sarney.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS N.º 118, DE 20 DE OUTUBRO DE 1987, DO SENHOR MINISTRO DE ESTADO DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDENCIA DA REPÚBLICA.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Um dos objetivos fundamentais da Reforma Administrativa iniciada pelo Governo Vossa Excelência é a restauração do valor e da dignidade da função pública, através de uma profunda reestruturação do sistema de pessoal da administração direta, que assegure a todos os funcionários condições adequadas de capacitação e de motivação para o desempenho eficiente de suas tarefas.

Para tanto, torna-se necessário executar um amplo programa de capacitação de recursos humanos, em todos os níveis da Administração Federal.

Em função disso, determinou Vossa Excelência, através do Decreto n.º 93.277, de 19-9-86, que fossem criadas, como parte integrante da estrutura da Fundação Centro de Formação do Servidor Público — FUNCEP, um Centro de Desenvolvimento da Administração — CEDAM, para cuidar dos programas de aperfeiçoamento, especialização e atualização dos servidores públicos em geral, e uma Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, que teria a seu cargo a formação de um quadro de administradores de alto nível, para os es-  
colões superiores do Governo Federal.

Tendo absorvido as estruturas, recursos técnicos e facilidades administrativas da antiga Diretoria de Recursos Humanos da FUNCEP, o CEDAM já se encontra implantado, dando continuidade, em bases renovadas e ampliadas, aos programas de treinamento que já vinham sendo realizados pela FUNCEP.

No caso particular da ENAP, por tratar-se de organização inteiramente nova, desenvolveu-se, nos últimos meses, um amplo trabalho de detalhamento do seu projeto de implantação, procedendo-se à avaliação de experiências nacionais e internacionais de formação de dirigentes, em articulação com Universidades e Centros de Treinamento do País, à especificação do seu pla-

nejamento financeiro e administrativo e à mobilização dos recursos técnicos e logísticos necessários a implantação do seu programa de seleção e formação.

Além do mais, foi elaborado o currículo preliminar e definidos os requisitos para ingresso no curso de "Políticas Públicas e Gestão Governamental", bem como desenvolvidos estudos para a criação de uma carreira de alto nível, à qual deverão ser incorporados os egressos dos programas de formação da ENAP. Nesse sentido, vale assinalar que o início do primeiro curso foi programado para o primeiro trimestre de 1988.

Constitui conclusão indispensável ao cumprimento desse cronograma, a criação de cargos a que terão acesso os egressos na ENAP, mesmo porque essa medida é imprescindível à elaboração do edital de divulgação, que antecede a inscrição dos candidatos ao curso.

Isto posto, venho propor a Vossa Excelência o incluso projeto de lei que dispõe sobre a criação dos cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, habilitados ao exercício das funções de direção, supervisão e assessoramento, em alto nível, e a formulação, implementação e avaliação das políticas públicas, nos escalões superiores da Administração Federal.

Os cargos são estruturados em cinco padrões, observados índices de escalonamento vertical para os respectivos vencimentos. Definem-se, ademais, os critérios para desenvolvimento dos funcionários e os requisitos para ingresso, cuja condição básica é aprovação em curso público específico e subsequente conclusão, com aproveitamento do curso de "Políticas Públicas e Gestão Governamental", ministrado pela ENAP.

Estou certo, Senhor Presidente, que caso Vossa Excelência acolha a proposta de encaminhamento do anexo projeto de lei ao Congresso Nacional, estaremos dando um passo significativo no processo de execução da reforma administrativa, à medida que estarão sendo criadas efetivas condições para melhoria dos padrões de eficiência da máquina governamental.

Permita-me, ainda, sugerir, em virtude do cronograma previsto para instalação dos cursos da ENAP, que ao encaminhar o projeto de lei ao Congresso Nacional seja solicitada urgência na tramitação, de conformidade com o disposto no art. 51 da Constituição Federal.

Valho-me da oportunidade para renovar a Vossa Excelência a expressão do meu mais profundo respeito. — Aluizio Alves.

Aviso n.º 800-SUPAR.

Em 27 de outubro de 1987

A Sua Excelência o Senhor  
Deputado Paes de Andrade  
DD. Primeiro-Secretário da Câmara dos  
Deputados  
Brasília — DF.

Excelentíssimo Senhor Primeiro-Secretário:

Tenho a honra de encaminhar a essa Secretaria a Mensagem do Excelentíssimo Senhor Presidente da República, acompanhada de exposição de motivos do Senhor Ministro de Estado da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, relativa a projeto de lei que "cria cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências".

Aproveito a oportunidade para renovar a Vossa Excelência protestos de elevada estima e consideração. — **Ronaldo Costa Couto**, Ministro-Chefe do Gabinete Civil.

**PARECER DO RELATOR DESIGNADO  
PELA MESA EM SUBSTITUIÇÃO ÀS  
COMISSÕES**

Designado pela Presidência para emitir parecer ao Projeto de Lei n.º 243, de 1987, do Poder Executivo, cabe-me, tendo em vista as normas regimentais vigentes, examinar a proposição em substituição às Comissões de Constituição e Justiça, de Serviço Público e de Finanças.

O projeto cria cargos de Técnico em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa valores de seus vencimentos e dá outras providências.

Em face do tempo decorrido desde a sua apresentação, torna-se necessária a sua atualização, o que propomos através de substitutivo.

Neste substitutivo visamos à compatibilização do Projeto de Lei n.º 243, de 1987, ao Sistema de Carreira do Serviço Civil da União, dos Territórios, Autarquias Federais e Fundações Públicas, cujas diretrizes foram fixadas pelo Decreto-Lei n.º 2.403, de 21 de dezembro de 1987.

O provimento de 960 (novecentos e sessenta) cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental ocorrerá, gradativamente, ao longo de quatro anos, a partir de 1990 até 1993.

Somente após os 18 (dezoito) meses previstos para o primeiro curso da ENAP —

Escola Nacional de Administração Pública, a iniciar-se em agosto próximo, é que os seus concluintes serão nomeados para o cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, aplicando-se ao seu ocupante o regime jurídico estabelecido na Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952.

Ademais, são referenciados os direitos e vantagens pertinentes ao ocupante do cargo em causa, com o disciplinamento do concurso, remuneração e integração em carreira existente de quadro de pessoal de Ministério, órgão de igual hierarquia, autarquia federal ou fundação pública, observado o elenco preferencial das carreiras sistêmicas nas áreas de recursos humanos, serviços de administração geral, organização e sistemas — modernização e informática — controle interno, planejamento, estatística e orçamento.

Por fim, alguns regramentos especiais dizem respeito à vinculação temporária dos servidores federais à ENAP, inclusive a concessão de bolsas de estudo e ajuda de custo em favor dos seus alunos.

Em face do exposto, concluímos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do projeto, nos termos do substitutivo anexo.

Sala das Sessões, de junho de 1988. —  
**Genebaldo Correia**, Relator.

**SUBSTITUTIVO DO RELATOR**

**Cria cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa o valor de seu vencimento, e dá outras providências.**

Art. 1.º A formação do pessoal qualificado para o exercício de atividades de formação, implementação e avaliação políticas públicas e de cargos de direção e assessoramento, terá prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos na administração federal.

Art. 2.º Ficam criados, no Serviço Civil da União, Territórios e Autarquias Federais, 960 (novecentos e sessenta) cargos de provimento efetivo de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, para execução de atividades correspondentes a carreiras de nível superior estruturadas em conformidade com o Decreto-Lei n.º 2.403, de 21 de dezembro de 1987, e seu regulamento.

§ 1.º As carreiras a que se refere este artigo são as expressamente mencionadas



nos decretos que as instituírem ou adaptarem, podendo abranger atividades finalísticas ou instrumentais.

§ 2.º O disposto neste artigo aplica-se, preferencialmente, às carreiras sistêmicas nas áreas de recursos humanos, serviços de administração geral, organização e sistemas — modernização e informática —, controle interno, planejamento, estatística e orçamento.

Art. 3.º A nomeação para cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental depende de aprovação prévia e classificação, até o limite de vagas oferecidas, em concurso público de provas e títulos, e subsequente conclusão, com aproveitamento, do curso de Políticas Públicas e Gestão Governamental, ministrado pela Escola Nacional de Administração Pública — ENAP.

Art. 4.º O concurso a que se refere o artigo anterior será realizado anualmente, em âmbito nacional, nele podendo inscrever-se servidores federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta, independentemente de limite de idade, e brasileiros em geral, com idade máxima de 35 (trinta e cinco) anos, nas condições estabelecidas no regulamento.

Art. 5.º O vencimento inicial do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é fixado em Cz\$ ..... \$2.140,00 (trinta e dois mil, cento e quarenta cruzados) e reajustado pelos índices concedidos aos funcionários civis da União, a partir de 1.º de outubro de 1987.

Parágrafo único. Ao ocupante do cargo de que trata esta lei aplica-se o disposto no § 2.º do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 1.445, de 13 de fevereiro de 1976, modificado pelo art. 10 do Decreto-Lei n.º 2.365, de 27 de outubro de 1987, e suas alterações. São-lhe asseguradas as vantagens previstas no art. 7.º do Decreto-Lei n.º 1.820, de 11 de dezembro de 1980, e no art. 4.º do Decreto-Lei n.º 2.209, de 26 de dezembro de 1984, nos respectivos percentuais, calculados sobre o valor do vencimento inicial.

Art. 6.º Após o seu provimento, o cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental será integrado em carreira existente de quadro de pessoal de Ministério, órgão de igual hierarquia, Territórios e Autarquias Federais, observado o disposto no art. 2.º e seus parágrafos.

§ 1.º O Ministro-Chefe da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República — SEDAP, fixará, anualmente,

os quantitativos de cargos a serem distribuídos em cada carreira, tendo em vista as necessidades do serviço.

§ 2.º Observadas as exigências de formação profissional estabelecidas em lei, e dentro dos quantitativos fixados, a integração do cargo em carreira já existente levará em conta a opção de seu titular, respeitada sua classificação final no curso.

Art. 7.º O ingresso do servidor, a que se refere o artigo antecedente, em carreira já existente, dar-se-á na classe e referência iniciais, exceto quando seu valor for inferior:

I — ao da remuneração fixada nos termos do art. 5.º e seu parágrafo;

II — ao da remuneração a que o servidor já fizer jus anteriormente, tendo em vista sua condição de servidor federal da administração direta ou indireta.

§ 1.º Para o efeito do disposto nos incisos antecedentes, não será considerada a remuneração devida pelo exercício de cargo ou função de confiança.

§ 2.º Nos casos dos incisos I e II, o ingresso dar-se-á na classe e referência superior mais próxima ao valor da remuneração percebida pelo servidor.

Art. 8.º Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre o cargo, vencimentos e vantagens, a que se refere esta lei, e os cargos, empregos, classes, níveis, padrões e referências de vencimentos e salários dos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos de órgãos e entidades da administração federal.

Art. 9.º Aos servidores federais, da administração direta ou indireta, temporariamente vinculados à ENAP, para cumprir atividades discentes, administrativas, técnicas ou docentes, serão assegurados, enquanto perdurar essa vinculação, todos os direitos e vantagens dos cargos e empregos de origem, como se em efetivo exercício estivessem.

§ 1.º A vinculação referida neste artigo não obriga o ressarcimento das despesas correspondentes.

§ 2.º Será irrecusável e prontamente atendida a requisição de servidor federal, de que trata este artigo, pelo Ministro-Chefe da SEDAP, para execução de atividades administrativas, técnicas ou docentes na ENAP.

Art. 10. Na forma e condições previstas no regulamento, poderão ser concedidas

bolsas de estudo e ajuda de custo a alunos matriculados na ENAP.

Art. 11. Aplica-se ao ocupante de cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental o regime jurídico estabelecido na Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952.

Art. 12. O disposto nesta lei aplica-se ao concurso realizado pela ENAP em 1988 e aos candidatos nele aprovados.

Art. 13. As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações constantes do orçamento da União.

Art. 14. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 15. Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões, de junho de 1988. —  
Genebaldo Correia, Relator.

## **PESQUISA DOS GESTORES**

## Pesquisa Gestores - 1999

Apresentamos aqui os primeiros resultados da pesquisa realizada entre os Gestores Governamentais, de maio a junho de 1999. O trabalho se constituiu em um levantamento de dados, por meio de questionário, estruturado em três blocos: variáveis de base (como idade, gênero, formação profissional, nível salarial etc.), variáveis relativas à percepção da carreira e variáveis de avaliação do ambiente do serviço público.

A pesquisa conseguiu levantar informações sobre 147 membros da carreira, o que corresponde a aproximadamente metade do quadro de pessoal então existente (isto é, antes da entrada da 5ª turma), e mais especificamente no espaço temporal de aplicação dos questionários que foi de maio a junho de 1999. A amostra não foi aleatória, nem controlada por variáveis determinadas. Como veremos, ela não se propõe a extrapolar seus resultados para todos os membros da carreira. Desta maneira, referir-se-á, com os resultados, aos gestores que foram entrevistados - e não aos "gestores" em geral -, mesmo quando o texto não fizer menção especial a isto. As tabelas também são apresentadas de acordo com a formatação do programa SPSS, com denominação da variável, distribuição de frequência em números absolutos, relativos (%) e relativos acumulada (%).

A fase de aplicação de questionários foi longa e difícil, na medida em que a equipe responsável tinha que conciliar estas atividades com as tarefas profissionais. Isso explica o fato de um percentual significativo dos gestores não ter sido entrevistada - uma vez que a recepção ao questionário foi, em geral, muito boa.

O trabalho mais criterioso com os dados e o interesse dos demais membros da carreira pelos resultados possibilitarão, com certeza, que se chegue a resultados mais interessantes em breve. Desnecessário dizer que a equipe transmitirá estes possíveis resultados aos membros da carreira.

Pelo fato da pesquisa fazer mensurações a respeito da motivação dos gestores e, além disso, permitir avaliar em que medida algumas variáveis tiveram impacto sobre esta motivação, lamentamos muito não poder ter apresentado estes resultados antes de que a 5ª turma fizesse a sua escolha de Ministérios.

Assim, esperamos que outros colegas possam dar continuidade a este trabalho, realizando novas pesquisas sobre nossa carreira e sobre o Serviço Público.

Carmen Maria  
Cláudio Lobo  
João Aurélio Braga  
Luís Henrique Paiva  
Ricardo de João Braga

## CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO DE ENTREVISTADOS

### 1. A distribuição dos entrevistados por turma

TURMA		Turma de ingresso na carreira			
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1a	1	20	13,6	13,7	13,7
2a	2	30	20,4	20,5	34,2
3a	3	35	23,8	24,0	58,2
4a	4	61	41,5	41,8	100,0
	,	1	,7	Missing	
		Total	147	100,0	100,0
Valid cases	146	Missing cases	1		

## 2. A distribuição dos entrevistados por gênero

GENERO	genero do entrevistado				Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
feminino	1	28	19,0	19,2	19,2	
masculino	2	118	80,3	80,8	100,0	
	,	1	,7	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		
Valid cases	146	Missing cases	1			

## 3. A distribuição dos entrevistados por idade (e média)

IDADE2	idade agregada				Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
ate 29 anos	1	39	26,5	26,7	26,7	
de 30 a 39 anos	2	72	49,0	49,3	76,0	
40 ou mais	3	35	23,8	24,0	100,0	
	,	1	,7	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		

Média de idade dos gestores entrevistados: 35 anos (com desvio padrão de 7,8 anos)

## 4. A distribuição dos entrevistados pela 1ª graduação

GRADUACA	1o curso de graduacao				Valid	Cum
Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent	Percent
economia	1	40	27,2	28,0	28,0	
administracao	2	16	10,9	11,2	39,2	
engenharia	3	23	15,6	16,1	55,2	
direito	4	4	2,7	2,8	58,0	
ciencias sociais	5	24	16,3	16,8	74,8	
outros humanas	6	20	13,6	14,0	88,8	
outros exatas	7	9	6,1	6,3	95,1	
med-biologicas	8	5	3,4	3,5	98,6	
outros	9	2	1,4	1,4	100,0	
	,	4	2,7	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		

5. A distribuição dos entrevistados pela 2ª graduação

GRADUA2 2a graduacao

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
economia	1	5	3,4	11,4	11,4
administracao	2	5	3,4	11,4	22,7
engenharia	3	3	2,0	6,8	29,5
direito	4	11	7,5	25,0	54,5
ciencias sociais	5	7	4,8	15,9	70,5
outros humanas	6	5	3,4	11,4	81,8
outros exatas	7	5	3,4	11,4	93,2
med-biologicas	8	2	1,4	4,5	97,7
outros	9	1	,7	2,3	100,0
	,	103	70,1	Missing	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 44 Missing cases 103

6. A distribuição agregada dos entrevistados por pós-graduação (possui/não possui)

POSGRAD3 pos-graduacao agregada

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
possui ou faz alguma	1	97	66,0	66,0	66,0
nao possui	2	50	34,0	34,0	100,0
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 147 Missing cases 0

Obs: os dados levantados permitem tratamento mais detalhado: esta foi uma primeira aproximação. O percentual de 66% refere-se aos gestores que iniciaram algum tipo de pós-graduação, ainda que não o tenham completado.

7. A distribuição dos entrevistados por salário

SALARIO Salario

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ate 3000	1	66	44,9	45,8	45,8
de 3001 a 3500	2	24	16,3	16,7	62,5
de 3501 a 4000	3	31	21,1	21,5	84,0
de 4001 a 4500	4	6	4,1	4,2	88,2
de 4501 a 5000	5	4	2,7	2,8	91,0
de 5001 a 5500	6	3	2,0	2,1	93,1
acima de 5501	7	10	6,8	6,9	100,0
	,	3	2,0	Missing	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 144 Missing cases 3

## 8. A distribuição dos entrevistados pela ocupação de cargos comissionados

CARGO2 ocupa que cargo

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
nao ocupa	0	79	53,7	54,1	54,1
DAS1	1	5	3,4	3,4	57,5
DAS2	2	13	8,8	8,9	66,4
DAS3	3	21	14,3	14,4	80,8
DAS4	4	21	14,3	14,4	95,2
DAS5	5	5	3,4	3,4	98,6
DAS6	6	1	,7	,7	99,3
CNE7	7	1	,7	,7	100,0
,	,	1	,7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

## 9. A distribuição dos entrevistados pela origem, no período do concurso

ORIGEM Estado de origem

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
RS	1	11	7,5	7,6	7,6
SC	2	1	,7	,7	8,3
PR	3	1	,7	,7	9,0
SP	4	17	11,6	11,7	20,7
RJ	5	20	13,6	13,8	34,5
MG	7	19	12,9	13,1	47,6
MS	9	1	,7	,7	48,3
DF	11	64	43,5	44,1	92,4
BA	12	3	2,0	2,1	94,5
PE	15	3	2,0	2,1	96,6
PB	16	1	,7	,7	97,2
RN	17	2	1,4	1,4	98,6
CE	18	1	,7	,7	99,3
AP	27	1	,7	,7	100,0
,	,	2	1,4	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 145 Missing cases 2

## 10. A distribuição dos entrevistados por função (gerência/assessoria técnica)

GER\_ASSE gerencia ou assessoria tecnica

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
gerencia	1	28	19,0	20,0	20,0
assessoria tecnica	2	112	76,2	80,0	100,0
,	,	7	4,8	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 140 Missing cases 7

11. A distribuição dos entrevistados por níveis de rotina no trabalho

ROTINA		percentual de trabalhos rotineiros				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
0-25%	1	64	43,5	44,1	44,1	
26-50%	2	40	27,2	27,6	71,7	
51-75%	3	25	17,0	17,2	89,0	
76-100%	4	16	10,9	11,0	100,0	
	,	2	1,4	Missing		
Total		147	100,0	100,0		
Valid cases	145	Missing cases	2			

12. A distribuição dos entrevistados por número de vezes que se transferiu de "unidade organizacional" (Secretaria, Autarquia, Fundação ou OS, mesmo que pertencentes a um mesmo Ministério)

MUDANCA2		Quantas vezes mudou de unidade organizacional				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
	0	84	57,1	57,1	57,1	
	1	36	24,5	24,5	81,6	
	2	7	4,8	4,8	86,4	
	3	7	4,8	4,8	91,2	
	4	2	1,4	1,4	92,5	
	5	4	2,7	2,7	95,2	
	6	1	,7	,7	95,9	
	7	2	1,4	1,4	97,3	
	8	3	2,0	2,0	99,3	
	9	1	,7	,7	100,0	
Total		147	100,0	100,0		
Valid cases	147	Missing cases	0			

13. Média de transferências, por turma

Summaries of MUDANCA2 Quantas vezes mudou de unidade organizacional  
By levels of TURMA Turma de ingresso na carreira

Variable	Value Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population		1,0411	1,8713	146
TURMA	1 1a	4,7500	2,5521	20
TURMA	2 2a	,7333	,9072	30
TURMA	3 3a	,5143	,8179	35
TURMA	4 4a	,2787	,4875	61

Total Cases = 147  
Missing Cases = 1 or ,7 Pct



14. Participação em projetos interministeriais, facilitada por contato com gestores de outros Ministérios

REDE		rede de contato ensejou projetos interministeriais				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
sim	1	71	48,3	49,3	49,3	
nao	2	73	49,7	50,7	100,0	
	,	3	2,0	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		
Valid cases	144	Missing cases	3			

15. Melhora em projetos da própria organização, facilitada por contato com gestores de outros Ministérios

REDE2		rede de contatos facilitou projeto intraministeriais				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
sim	1	80	54,4	55,6	55,6	
nao	2	64	43,5	44,4	100,0	
	,	3	2,0	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		
Valid cases	144	Missing cases	3			

16. Possibilidade de transferência para outro órgão, levantada por contato com outros gestores

REDE3		rede de contatos jah possibilitou sua mudanca de unidade				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
sim	1	59	40,1	40,4	40,4	
nao	2	87	59,2	59,6	100,0	
	,	1	,7	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		
Valid cases	146	Missing cases	1			

17. Percepção do salário da carreira, no momento do concurso

AVA_SAL		avaliacao previa do salario				
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
baixo	1	86	58,5	59,3	59,3	
adequado	2	53	36,1	36,6	95,9	
alto	3	6	4,1	4,1	100,0	
	,	2	1,4	Missing		
		-----	-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0		
Valid cases	145	Missing cases	2			

## 18. Percepção do salário da carreira, atualmente

AVA\_SAL2 avaliacao atual do salario?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
baixo	1	134	91,2	91,8	91,8
adequado	2	12	8,2	8,2	100,0
,		1	,7	Missing	
		-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

## 19. Importância para o crescimento profissional dos gestores entrevistados (ordem de importância das opções apresentadas)

POL\_PUBL conhec. geral em pol. publicas: importancia para o crescimento profissional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério mais import	1	53	36,1	37,1	37,1
segundo critério mai	2	36	24,5	25,2	62,2
terceiro critério ma	3	54	36,7	37,8	100,0
,		4	2,7	Missing	
		-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 143 Missing cases 4

CONH\_TEC conhecimento tecnico especifico: importancia para o crescimento profissional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério mais import	1	43	29,3	31,2	31,2
segundo critério mai	2	47	32,0	34,1	65,2
terceiro critério ma	3	48	32,7	34,8	100,0
,		9	6,1	Missing	
		-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 138 Missing cases 9

REL\_PESS relacionamento pessoal: importancia para o crescimento profissional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério mais import	1	49	33,3	34,8	34,8
segundo critério mai	2	56	38,1	39,7	74,5
terceiro critério ma	3	36	24,5	25,5	100,0
,		6	4,1	Missing	
		-----	-----		
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 141 Missing cases 6

20. Gostaria de sair do órgão atual, no caso de proposta de trabalho interessante, com a mesma remuneração (a pergunta visa medir a satisfação do entrevistado com seu trabalho)

SATISFACAO gostaria de sair para trabalho interessante

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
sim	1	57	38,8	39,0	39,0
nao sei	2	55	37,4	37,7	76,7
nao	3	34	23,1	23,3	100,0
	,	1	,7	Missing	
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

21. Motivação (de 0 a 5, agregada da seguinte maneira: 0 e 1 - baixa; 2 e 3 - média; 4 e 5 - alta)

MOTIVA3 motivacao agregada

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
baixa	1	24	16,3	16,3	16,3
media	2	59	40,1	40,1	56,5
alta	3	64	43,5	43,5	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 147 Missing cases 0

Pretensões profissionais

22. Pretensões profissionais, agregadas (permanecer na carreira/sair da carreira)

PRTENCA2 Pretensao profissional (agregada)

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
permanecer na carrei	1	55	37,4	37,4	37,4
sair da carreira	2	92	62,6	62,6	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

Valid cases 147 Missing cases 0

23. Avaliação do total de rendimentos recebidos (inclusive cargo comissionado) (de 0 a 5, agregada da seguinte maneira: 0 e 1 - baixa; 2 e 3 - média; 4 e 5 - alta)

AVA\_SAL4 avaliacao agregada

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
baixa	1	28	19,0	19,0	19,0
media	2	98	66,7	66,7	85,7
alta	3	21	14,3	14,3	100,0
	Total	147	100,0	100,0	

### Avaliações e percepções

#### 24. Sobre gestão de recursos humanos

(I) Muitos administradores públicos argumentam que faltam recursos humanos capacitados para que possam desenvolver seu trabalho. (II) Outros argumentam que o que falta é planejamento e uma utilização mais racional dos recursos humanos existentes. Pensando especificamente na organização que você trabalha, você:

REC\_HUMA faltam recursos humanos ou falta planeja

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda abs. com 1a	1	13	8,8	8,9	8,9
concorda mais com 1a	2	36	24,5	24,7	33,6
concorda mais com 2a	3	87	59,2	59,6	93,2
concorda abs. com 2a	4	10	6,8	6,8	100,0
,		1	,7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

#### 25. Pensando agora em toda a administração pública você:

REC\_HUM2 faltam recursos humanos ou falta planeja

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda absolutamen	1	13	8,8	8,9	8,9
concorda mais com a	2	37	25,2	25,3	34,2
concorda mais com a	3	86	58,5	58,9	93,2
concorda abs. com a	4	10	6,8	6,8	100,0
,		1	,7	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

26. Em geral, os administradores elaboram um diagnóstico das fraquezas em sua estrutura administrativa, com um plano de trabalho para aproveitar a chegada de novos funcionários?

DIAGNOST administradores se preocupam em elaborar

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
em geral, sim	1	4	2,7	2,8	2,8
em geral, nao	2	141	95,9	97,2	100,0
,		2	1,4	Missing	
		-----	-----	-----	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 145 Missing cases 2

### Ocupação de DAS

27. (I) Alguns acreditam que a ocupação de cargos comissionados (DAS) se dá preponderantemente por competência. (II) Outros sustentam que a ocupação destes cargos não é condicionada preponderantemente por critérios de competência. Pensando especificamente na organização que você trabalha, você:

DAS1 cargos comissionados: ocupado principalm

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda abs. com I	1	5	3,4	3,4	3,4
concorda mais com I	2	36	24,5	24,8	28,3
concorda mais com II	3	69	46,9	47,6	75,9
concorda abs. com II	4	35	23,8	24,1	100,0
,	,	2	1,4	Missing	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 145 Missing cases 2

28. Pensando agora em toda a administração pública você:

DAS2 cargos comissionados: principalmente por

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda abs. com I	1	1	,7	,7	,7
concorda mais com I	2	19	12,9	13,1	13,8
concorda mais com II	3	92	62,6	63,4	77,2
concorda abs. com II	4	33	22,4	22,8	100,0
,	,	2	1,4	Missing	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 145 Missing cases 2

### Regime Jurídico Único

29. (I) Alguns argumentam que a carreira de Gestor Governamental deve permanecer sob o RJU, uma vez que a natureza da função (formulação de políticas e gestão governamental) é fundamentalmente de Estado. (II) Outros sustentam que a natureza gerencial da carreira torna natural a contratação via CLT, mais flexível. Deixando de lado o que é melhor para você, você diria que:

RJU EPPGG eh fundamentalmente Carreira de Es

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda abs. com I	1	99	67,3	67,8	67,8
concorda mais com I	2	34	23,1	23,3	91,1
concorda mais com II	3	9	6,1	6,2	97,3
concorda abs. com II	4	4	2,7	2,7	100,0
,	,	1	,7	Missing	
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 146 Missing cases 1

## GDP

## Curva forçada

30. No que se refere ao uso ou não da curva forçada no cálculo da GDP, considere os seguintes argumentos: (I) algumas pessoas afirmam que a curva forçada da GDP é injusta, uma vez que resulta em gratificações diferentes para avaliações iguais; (II) outros acreditam que a curva forçada é a única maneira de evitar que a avaliação se torne um ritual (com todos recebendo 100%). Você:

GDP            curva eh injusta ou evita que avaliacao

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
concorda abs. com a	1	91	61,9	63,6	63,6
concorda mais com a	2	38	25,9	26,6	90,2
concorda mais com a	3	13	8,8	9,1	99,3
concorda abs. com a	4	1	,7	,7	100,0
,		4	2,7	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases      143      Missing cases      4

## Princípios de promoção pessoal: ordem de preferência

31. Dê uma ordem de preferência para os seguintes princípios de promoção de pessoal para a administração pública. Considere os princípios em si (e não sua aplicação atual, eventualmente distorcida), assinalando 1 para o preferido entre os três, 2 para o segundo e 3 para o terceiro.

AVA\_IND      criterios de promocao: avaliacao de desempenho

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério preferido	1	101	68,7	70,1	70,1
2o critério	2	32	21,8	22,2	92,4
3o critério	3	11	7,5	7,6	100,0
,		3	2,0	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases      144      Missing cases      3

QU\_PROF      criterios de promocao: qualificacao profissional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério preferido	1	40	27,2	27,6	27,6
2o critério	2	93	63,3	64,1	91,7
3o critério	3	12	8,2	8,3	100,0
,		2	1,4	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases      145      Missing cases      2

## TEMP\_SER criterios de promocao: tempo de servico

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
critério preferido	1	4	2,7	2,8	2,8
2o. critério	2	20	13,6	13,8	16,6
3o. critério	3	121	82,3	83,4	100,0
,		2	1,4	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 145 Missing cases 2

32. Imagem da carreira (escala variando de 0 a 5), agregada da seguinte maneira:  
0 e 1 - baixa; 2 e 3 - média; 4 e 5 - alta

## IMAGEM2 avaliacao da imagem de gestor agregada

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
baixa	1	8	5,4	5,8	5,8
media	2	59	40,1	42,8	48,6
alta	3	71	48,3	51,4	100,0
,		9	6,1	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 138 Missing cases 9

## Pontos positivos e negativos da carreira

33. Os três principais pontos positivos da carreira, dentre as opções: salário, mobilidade funcional, amplitude das atribuições, conhecimento da máquina pública, possibilidade de ocupação de cargos comissionados e reconhecimento da carreira.

## ATRIBUI pontos positivos da carreira: amplitude

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais positivo	1	66	44,9	55,0	55,0
2o. ponto positivo	2	40	27,2	33,3	88,3
3o. ponto positivo	3	14	9,5	11,7	100,0
,		27	18,4	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 120 Missing cases 27

## MOBILID pontos positivos da carreira: mobilidade

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais positivo	1	42	28,6	37,8	37,8
2o. ponto positivo	2	45	30,6	40,5	78,4
3o ponto positivo	3	24	16,3	21,6	100,0
,		36	24,5	Missing	
		-----	-----	-----	-----
Total		147	100,0	100,0	

Valid cases 111 Missing cases 36

## AC\_DAS pontos positivos da carreira: acesso a DASses

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais positivo	1	14	9,5	18,7	18,7
2o ponto positivo	2	19	12,9	25,3	44,0
3o ponto positivo	3	42	28,6	56,0	100,0
	,	72	49,0	Missing	
		-----			
	Total	147	100,0	100,0	
Valid cases	75	Missing cases	72		

34. Os três principais pontos negativos da carreira, dentre as opções: salário, sistema de avaliação, falta de precisão na função do cargo de gestor, fraqueza institucional da carreira, mobilidade funcional, inserção dos gestores em estruturas hierárquicas rígidas e com pouca mobilidade.

## FRQ\_INST pontos negativos da carreira: fraqueza institucional

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais negativo	1	44	29,9	44,0	44,0
2o. ponto negativo	2	33	22,4	33,0	77,0
3o ponto negativo	3	23	15,6	23,0	100,0
	,	47	32,0	Missing	
		-----			
	Total	147	100,0	100,0	
Valid cases	100	Missing cases	47		

## SALAROO pontos negativos da carreira: salario

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais negativo	1	37	25,2	33,6	33,6
2o. ponto negativo	2	36	24,5	32,7	66,4
3o. ponto negativo	3	37	25,2	33,6	100,0
	,	37	25,2	Missing	
		-----			
	Total	147	100,0	100,0	
Valid cases	110	Missing cases	37		

## SIS\_AVAL pontos negativos da carreira: sistema de

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ponto mais negativo	1	36	24,5	33,0	33,0
2o. ponto negativo	2	37	25,2	33,9	67,0
3o ponto negativo	3	36	24,5	33,0	100,0
	,	38	25,9	Missing	
		-----			
	Total	147	100,0	100,0	
Valid cases	109	Missing cases	38		



**Determinantes para motivação**  
**35. Motivação x DAS**

MOTIVA3 motivacao agregada by CARGO5 cargo agragado

		CARGO5			Page 1 of 1
		Count			
		Col Pct	nao poss	de la 3	de 4 a 7
			ui		
			0	1	2
					Row Total
MOTIVA3					
	1		20	3	1
baixa			25,3	7,7	3,6
	2		32	17	10
media			40,5	43,6	35,7
	3		27	19	17
alta			34,2	48,7	60,7
	Column		79	39	28
	Total		54,1	26,7	19,2
					146
					100,0

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Gamma	,40045	,10841	3,49206	

Number of Missing Observations: 1

O exame dos dados indica que, à medida em que aumenta o nível dos cargos comissionados, diminui o percentual dos que consideram a motivação baixa e aumenta o percentual dos que consideram a motivação alta. Associação positiva média entre as variáveis ordinais ( $\gamma = .40$ ).

**36. Motivação x avaliação dos rendimentos**

MOTIVA3 motivacao agregada by AVA\_SAL4 avaliacao agregada

		AVA_SAL4			Page 1 of 1
		Count			
		Col Pct	baixa	media	alta
			1	2	3
					Row Total
MOTIVA3					
	1		9	10	5
baixa			32,1	10,2	23,8
	2		7	44	8
media			25,0	44,9	38,1
	3		12	44	8
alta			42,9	44,9	38,1
	Column		28	98	21
	Total		19,0	66,7	14,3
					147
					100,0

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Gamma	,03160	,14726	,21428	

Ao contrário do que se poderia esperar pela análise da tabela anterior, a atual revela que a avaliação do próprio salário não influi na motivação dos entrevistados para o trabalho. A medida de associação revela valor desprezível ( $\gamma = .03$ ).

Como veremos, a avaliação dos rendimentos não parece influir na motivação para o trabalho - mas influi sobre a pretensão de continuar ou não na carreira de Gestor Governamental (cf. mais adiante).

### 37. Motivação x rotina

MOTIVA3 motivacao agregada by ROTINA2 rotina agregada

Page 1 of 1

	Count Col Pct	ROTINA2		Row Total
		de 0 a 5 0%	de 5 a 10 100%	
MOTIVA3				
baixa	1	9 8,7	15 36,6	24 16,6
media	2	43 41,3	16 39,0	59 40,7
alta	3	52 50,0	10 24,4	62 42,8
Column		104	41	145
Total		71,7	28,3	100,0

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Gamma	-,54536	,11964	-3,76389	

Number of Missing Observations: 2

A tabela acima revela uma associação entre os níveis de rotina e a motivação. A variável rotina utilizada foi agregada (dois valores, ao invés dos quatro originais). Vemos que, com o aumento de rotina, aumenta o percentual dos que têm baixa motivação e cai o percentual dos que têm alta motivação. A medida de associação é significativa ( $\gamma = -.54$ )

**38. Motivação x Ministério ("nota" para a capacidade motivadora do Ministério)**  
A motivação foi mensurada numa escala de 0 a 5. Apresentamos aqui a motivação média dos gestores entrevistados, por Ministério. (Eliminamos aqueles Ministérios que não tiveram, pelo menos, 5 gestores entrevistados).

Summaries of MOTVCAO2 motivacao atual para o trabalho  
By levels of MINISTER Ministerio

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev
For Entire Population				
			3,0816	1,3625
MINISTER	1	SEAP/MP	2,8462	1,4613
MINISTER	4	MinC	2,2500	1,7525
MINISTER	5	MEC	3,0882	1,4221
MINISTER	7	MDIC	2,0000	1,6903
MINISTER	8	MMA	3,5000	1,3784
MINISTER	9	MPAS	3,3810	,9735
MINISTER	10	MJ	3,5000	1,1504
MINISTER	11	MS	3,1818	1,0787
MINISTER	12	MTE	3,0000	1,2649

O campeão da motivação, dentre os Ministérios com mais de 5 gestores entrevistados, foi o Ministério da Justiça, seguido pelo Meio Ambiente (3,5) e MPAS (cuja avaliação foi a que menos variou). Os campeões da desmotivação foram o MDIC (média 2) e MinC (média 2,25).

Não há diferenças significativas nos níveis de motivação entre os gestores entrevistados das então 4 turmas da carreira:

- - Description of Subpopulations - -

Summaries of MOTVCAO2 motivacao atual para o trabalho  
By levels of TURMA Turma de ingresso na carreira

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			3,0685	1,3578	146
TURMA	1	1a	3,1500	1,4609	20
TURMA	2	2a	2,9333	1,1725	30
TURMA	3	3a	3,0571	1,4741	35
TURMA	4	4a	3,1148	1,3675	61

Total Cases = 147  
Missing Cases = 1 or ,7 Pct

### 39. Motivação x função (gerência/assessoria)

MOTIVA3 motivacao agregada by GER\_ASSE gerencia ou assessoria tecnica

		GER_ASSE		Page 1 of 1
Count		gerencia	assessor	
Col	Pct	ia	ia tecni	Row
		1	2	Total
MOTIVA3				
baixa	1		22	22
			19,6	15,7
media	2	10	47	57
		35,7	42,0	40,7
alta	3	18	43	61
		64,3	38,4	43,6
Column		28	112	140
Total		20,0	80,0	100,0

A tabela acima tb revela associação entre a ocupação de funções (gerência ou assessoria) e a motivação para o trabalho. O percentual dos que têm alta motivação cai quando se passa da função de gerente para a de assessoria técnica. Não há gerentes pouco motivados. O exame dos dados revela, além disso, que esta associação se mantém quando se controla a relação pelos níveis de rotina (tabelas a disposição dos interessados).

#### 40. Motivação x satisfação

O questionário possui uma questão que permite, ainda, a mensuração da "satisfação" dos entrevistados com o trabalho. A pergunta refere-se à disposição do entrevistado deixar o trabalho atual na ocasião de um convite para um trabalho interessante, com a mesma remuneração.

A associação entre a "satisfação", mensurada desta maneira, e a "motivação" é alta - o que não exclui a possibilidade de estarem, juntas, medindo o mesmo fenômeno:

MOTIVA3 motivacao agregada  
by MOTVACAO gostaria de sair para trabalho interessa

Page 1 of 1

	Count Col Pct	MOTVACAO			Row Total
		sim	nao sei	nao	
		1	2	3	
MOTIVA3					
baixa	1	22 38,6	2 3,6		24 16,4
media	2	29 50,9	27 49,1	3 8,8	59 40,4
alta	3	6 10,5	26 47,3	31 91,2	63 43,2
Column Total		57 39,0	55 37,7	34 23,3	146 100,0

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Gamma	,86333	,04466	12,60733	

#### 41. Motivação x pretensão profissional (agregada)

PRTENCA2 Pretensao profissional (agregada) by MOTIVA3 motivacao agregada

Page 1 of 1

	Count Col Pct	MOTIVA3			Row Total
		baixa	media	alta	
		1	2	3	
PRTENCA2					
permanecer na ca	1	3 12,5	15 25,4	37 57,8	55 37,4
sair da carreira	2	21 87,5	44 74,6	27 42,2	92 62,6
Column Total		24 16,3	59 40,1	64 43,5	147 100,0

A tabela acima permite perceber a associação entre as variáveis motivação e pretensão profissional. O percentual dos que pretendem permanecer na carreira aumenta na medida em que aumenta a motivação; o percentual dos que pretendem sair da carreira diminui à medida em que aumenta a motivação.



Prezados colegas,

Este questionário é parte de uma pesquisa ampla, realizada por alguns gestores, que tenciona aumentar o conhecimento da carreira e de suas realizações. Pretende-se tanto contribuir para um conhecimento mais acadêmico da carreira quanto produzir argumentos embasados na realidade concreta dos gestores como um todo para fins práticos de divulgação.

A pesquisa está dividida em duas fases. A primeira tentaria traçar um perfil dos gestores, a partir de um questionário fechado - questionário que agora apresentamos. A partir dele montaremos um perfil dos gestores no que diz respeito a formação, posicionamento na máquina pública, atribuições, satisfação, entre outros.

A segunda fase será uma pesquisa qualitativa e envolverá entrevistas abertas, dentro de alguns Ministérios ainda a ser selecionados. Nesta segunda fase pretendemos levantar *iniciativas e realizações* dos membros da carreira que ajudaram a melhorar o serviço público.

É muito importante, para os fins da pesquisa, que você responda todas as questões deste questionário. Vários dos dados que pedimos, notadamente os "Dados Pessoais", serão fundamentais para uma análise apurada das respostas - pois abrem a possibilidade da utilização de cruzamentos e análise multivariada. De nossa parte, garantimos que os dados serão tratados de maneira agregada e impessoal, em pacote estatístico. Os dados brutos não serão fornecidos para ninguém fora do grupo de pesquisa - embora possamos fornecer tabelas de frequência e cruzamentos a quem se interessar.

A divulgação dos resultados se dará por meio de dois relatórios: o primeiro, um conjunto de tabelas de frequência, que será apresentado imediatamente após a aplicação dos questionários e digitação dos dados; o segundo, uma análise de tópicos especiais, envolvendo metodologia mais apurada, divulgado entre os gestores assim que estiver pronto - provavelmente no meio do 2º semestre.

A realização da pesquisa e a responsabilidade pelos dados é dos seguintes gestores: Carmen Maria, do MOG (215 4169), Cláudio Delgado Lobo, do MinC (316 2288), João Aurélio Mendes Braga de Sousa, do MAA (218 2635), Luís Henrique da Silva de Paiva, do MEC (410 9110) e Ricardo de João Braga, do MMA (317 1338). Estamos à disposição para o esclarecimento de qualquer dúvida e para eventuais comentários.

Por favor,  
não  
complete  
estes  
campos

1. Ministério em que trabalha: \_\_\_\_\_

1.1 Turma (da carreira) : \_\_\_\_\_

Dados pessoais

2. Sexo: (1) feminino (2) masculino

3. Estado civil: (1) solteiro (2) casado (3) separado (4) divorciado

4. Ano de nascimento: \_\_\_\_\_

5. Profissão do pai: \_\_\_\_\_

5.1 Profissão da mãe: \_\_\_\_\_

6. Graduação: \_\_\_\_\_

6.1 Término: \_\_\_\_\_

7. Segunda graduação: \_\_\_\_\_

7.1 Término: \_\_\_\_\_ ( ) incompleto

8. Pós-graduação (caso tenha mais que duas, cite as que considerar mais importantes). Área: \_\_\_\_\_

8.1 Nível: (1) especialização (2) mestrado (3) doutorado

8.2 Término: \_\_\_\_\_ ( ) incompleta

9. Segunda pós-graduação (área): \_\_\_\_\_

9.1 Nível: (1) especialização (2) mestrado (3) doutorado

9.2 Término: \_\_\_\_\_ ( ) incompleto

10. Nível salarial (bruto):

- (1) até R\$ 3 000
- (2) de R\$ 3 001 a R\$ 3 500
- (3) de R\$ 3 501 a R\$ 4 000
- (4) de R\$ 4 001 a R\$ 4 500
- (5) de R\$ 4 501 a R\$ 5 000
- (6) de R\$ 5 001 a R\$ 5 500
- (7) acima de R\$ 5 501

11. Ocupa cargo comissionado?  
(1) Sim (2) Não

11.1 Se sim, qual? \_\_\_\_\_

11.2 Já ocupou outros cargos em comissão anteriormente, como gestor governamental? (1) sim (2) não

11.3 Se sim, qual(is)? \_\_\_\_\_







Atitudes e percepções

23. Quando você se tornou um EPPGG, sua percepção sobre o salário da carreira era de que ele:

- (1) estava abaixo das suas expectativas
- (2) estava adequado
- (3) estava acima das suas expectativas

23.1 Atualmente, você considera que o salário da carreira:

- (1) está abaixo das suas expectativas
- (2) está adequado
- (3) está acima das suas expectativas

24. Numere de 1 (mais importante) a 3 (menos importante) os itens abaixo, conforme avalie sua importância para seu crescimento profissional dentro da organização em que trabalha.

- ( ) Habilidades e competências relacionadas ao processo de formulação e implementação de políticas públicas.
- ( ) Competência em algum ramo técnico do conhecimento (Ex.: Ciência Econômica, Direito, Contabilidade).
- ( ) Relacionamento Pessoal.

25. Se você recebesse um convite para um trabalho interessante, fora do órgão em que você trabalha, com a mesma remuneração, você gostaria de ir?

- (1) Sim, gostaria
- (2) Não sei
- (3) Não, não gostaria

26. De 0 a 5, que nota você daria para sua motivação para o trabalho, hoje, no órgão em que você trabalha? [Avalie como "0" se você se considerar sem qualquer motivação para o trabalho, 5 se você se considerar com excelente motivação, ou uma nota intermediária.]

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

27. Nos próximos 5 anos, você pretende:

- (1) Permanecer na carreira de EPPGG
- (2) Fazer outro concurso, para o executivo (AFTN, Técnico do IPEA, etc.)
- (3) Fazer outro concurso, para o legislativo ou judiciário
- (4) Voltar para o Estado de origem, em qualquer boa oportunidade
- (5) Ir para a iniciativa privada
- (6) Outros (aposentar-se, por exemplo)

28. As perguntas seguintes buscam verificar suas condições básicas de

trabalho. Dê a nota mínima caso faça uma avaliação muito ruim do item, nota máxima caso faça uma avaliação excelente do item, ou uma nota intermediária.

28.1 De 0 a 5, que nota você daria para os recursos materiais que você tem a disposição para realizar seu trabalho (espaço físico, material de escritório, bibliografia, computadores etc.)?

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

28.2 De 0 a 5, que nota você daria para o rendimento (inclui todos os seus benefícios financeiros) que você recebe pelo seu trabalho?

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

28.3 De 0 a 5, que nota você daria para a postura de seu *atual* superior (maneira de cobrar resultados, tratamento pessoal, respeito profissional)?

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

28.4 De 0 a 5, que nota você daria para seus subordinados que ocupam funções técnicas?

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

( ) Não possui subordinados com funções técnicas

28.5 De 0 a 5, que nota você daria para seus subordinados que ocupam funções de nível médio?

|\_0\_|\_1\_|\_2\_|\_3\_|\_4\_|\_5\_|

( ) Não possui subordinados com funções de nível médio

29. (I) Muitos administradores públicos argumentam que faltam recursos humanos capacitados para que possam desenvolver seu trabalho. (II) Outros argumentam que o que falta é planejamento e uma utilização mais racional dos recursos humanos existentes. *Pensando especificamente na organização em que trabalha, você* (neste caso, entenda como "organização" o seu Ministério):

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

29.1 Pensando agora em toda administração pública federal direta, você:

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

29.2. Em relação a esta mesma reclamação, você acredita que os administradores públicos, *em geral*, se preocupam em elaborar um diagnóstico das fraquezas em sua estrutura administrativa e um plano de

trabalho para aproveitar a chegada de novos funcionários?

- (1) Em geral elaboram.
- (2) Em geral não elaboram.

30. (I) Alguns acreditam que a ocupação de cargos comissionados (DAS) se dá preponderantemente por competência. (II) Outros sustentam que a ocupação destes cargos não é condicionada preponderantemente por critérios de competência. *Pensando especificamente na organização em que trabalha, você* (entenda por "organização" o seu Ministério):

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

30.1 Pensando agora na administração pública federal *como um todo*, você:

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

31. (I) Alguns argumentam que a carreira de EPPGG deve permanecer sob o Regime Jurídico Único, uma vez que a natureza de sua função (formulação de políticas e gestão governamental) é fundamentalmente de Estado. (II) Outros argumentam que a natureza gerencial, característica da carreira, torna natural a contratação via CLT, mais flexível. Deixando de lado o que é melhor para você, você diria que:

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

32. No que se refere ao uso ou não da curva forçada no cálculo da GDP, considere os seguintes argumentos: (I) algumas pessoas afirmam que a curva forçada da GDP é injusta uma vez que resulta em gratificações diferentes para avaliações iguais; (II) outros acreditam que a curva forçada é a única maneira de evitar que a avaliação se torne um ritual (com todos recebendo 100%). Você:

- (1) concorda absolutamente com a primeira afirmativa
- (2) concorda mais com a primeira que com a segunda afirmativa
- (3) concorda mais com a segunda que com a primeira afirmativa
- (4) concorda absolutamente com a segunda alternativa

33. Dê uma ordem de preferência para os seguintes princípios de promoção de pessoal para a administração pública. Considere os *princípios* em si (e não sua aplicação atual, eventualmente distorcida), assinalando 1 para o preferido entre os três, 2 para o segundo e 3 para o terceiro.

- ( ) tempo de serviço
- ( ) avaliação de desempenho individual
- ( ) por qualificação profissional: aprovação em cursos, treinamento etc.



**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**  
**SERVIDORES DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL**

**NOME DO SERVIDOR:**  
**ÓRGÃO DE EXERCÍCIO:**  
**UNIDADE DE EXERCÍCIO:**  
**CARGO EM COMISSÃO:**

**MATR. SIAPE:**

**PERÍODO:**

ITENS	Mês 1		Mês 2		Mês 3	
	%	Pontos	%	Pontos	%	Pontos
I - QUANTIDADE DE TRABALHO (até 168 pontos) Define a produção do servidor segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo.						
II - QUALIDADE DO TRABALHO (Até 447 pontos) Define o grau de qualidade, precisão, detalhamento e criatividade do trabalho.						
III - TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO (até 223 pontos) Define a agilidade com que as solicitações são atendidas. Objetiva, primordialmente, aferir o cumprimento dos prazos estabelecidos.						
IV - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (até 224 pontos) Define o grau de comprometimento profissional do servidor com o trabalho, com a consecução das metas estabelecidas, com o conceito da Instituição e da Administração Pública como um todo.						
V - RELACIONAMENTO/COMUNICAÇÃO (57 pontos) Define a cordialidade, a habilidade de comunicação e a presteza do servidor no atendimento às pessoas que demandam seus serviços.						
<b>SUBTOTAI</b>						
<b>MÉDIA DO TRIMESTRE (pontos)</b>						
<b>Avaliador:</b> <b>Data:</b> <b>Assinatura do Avaliador:</b>	<b>Avaliado</b> (    ) Concordo com a avaliação de desempenho (    ) Não concordo com a avaliação de desempenho, razão por que requero a análise pelo Comitê de Avaliação de Desempenho, pelos motivos expostos no verso.		<b>Data:</b> <b>Assinatura do Avaliado:</b>			

**Recurso do Avaliado - Exposição de Motivos**

**Data:**

**Assinatura:**

**Parecer do Comitê**

- ) Ratificamos a avaliação acima, conforme parecer abaixo
- ) Retificamos a avaliação acima, nos termos do parecer abaixo:

**Data:**

**Presidente do Comitê:**

