

# Uma análise dos principais efeitos da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, sobre a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

---

Por Ruyter de Faria Martins Filho

Neste trabalho identificam-se, entre as alterações introduzidas pela Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, as mais significativas e relevantes e avaliam-se seus efeitos sobre a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Levantam-se questões de interpretação sistemática desses novos dispositivos legais aplicáveis à carreira e suas possíveis implicações sobre as regulamentações por elaborar conforme a previsão legal. Apresenta-se, ainda, um instrumento para realizar projeções e simulações sobre como os limites quantitativos por classe estabelecidos na nova Lei tenderão a afetar as promoções dos integrantes da carreira nos próximos anos. Sua aplicação, com o horizonte no ano 2021, indicou a tendência de falha na tentativa do legislador de moldar a carreira em formato piramidal, mas, outrossim, significativo e inquestionável avanço em tal direção na comparação com o cenário sem as alterações legais, em que poderia haver uma concentração superior a 80% do contingente na Classe Especial. O instrumento de projeções poderá ser facilmente aplicado às demais carreiras abrangidas na Lei em foco, bastando aplicar seus dados e premissas específicos.

## INTRODUÇÃO

A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), criada pela Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989, experimentou, a despeito da rápida ascensão de seus integrantes na ocupação das funções mais relevantes da Administração Pública Federal (APF), significativos percalços e dificuldades ao longo dos seis anos iniciais de sua existência, até que no ano de 1995 os concursos para ingresso na carreira foram retomados e, após o ano 2000, passaram a se realizar regularmente. Consolidado assim o povoamento da carreira, esta experimentou posteriormente sucessivas ampliações de seus contingentes e sucessivos aumentos na remuneração, *pari passu* o aumento do reconhecimento generalizado da peculiar importância da carreira para a Administração Pública Federal e da qualidade profissional da maioria de seus ocupantes (CARDOSO; SANTOS, 2002).

Vencidos aqueles desafios iniciais, a gestão da carreira passou a se deparar com outros, mais complexos e típicos de carreiras mais maduras, como o de se atualizar, modernizar e adaptar às novas demandas da APF, as quais apresentam complexidade crescente e são atendidas por uma variedade cada vez maior de novas carreiras. Nesse sentido, o órgão gestor da carreira mobilizou-se para produzir estudos e pareceres que servissem de base para superar tais desafios (BALADA, 2009; GOLDSWORTHY, 2009).

Um desses desafios seria exatamente o de assimilar as inovações introduzidas pela Lei nº 11.890/2008 e regulamentá-la em termos que maximizem seu potencial de contribuição para a efetividade do Serviço Público Federal e o interesse social.

O objetivo específico deste trabalho é identificar quais foram as principais inovações introduzidas pela Lei nº 11.890/2008 em relação à carreira de EPPGG e analisá-las de forma que todos os agentes envolvidos na aplicação e na regulamentação da lei possam desincumbir-se dessas tarefas com mais propriedade e agilidade, sem descartar até a possibilidade eventual de retroalimentar o legislador com dados prospectivos aptos a ensejar uma revisão da lei, na forma de correções *a posteriori* em alguns dos parâmetros adotados naquele diploma legal.

## ANÁLISE DAS INOVAÇÕES

A Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, que dispõe, entre outras coisas, sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, prevê, no inciso IV do art. 10, que, de 1º de julho de 2008 em diante, os gestores “passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória”. O valor dessa remuneração por parcela única, portanto, não mais depende dos resultados de avaliações de desempenho, seja individual, seja institucional (SOUZA e SANTOS, 2002). Tornaram-se, portanto, inaplicáveis àquelas carreiras quaisquer normas que disponham sobre gratificação de desempenho.

Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008

Seção III

Das Carreiras de Gestão Governamental

Art. 10. A partir de 1º de julho de 2008, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, os titulares dos seguintes cargos de provimento efetivo:

IV - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos titulares dos cargos a que se refere o *caput* deste artigo são os fixados no Anexo IV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 11. Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 10 desta Lei, a partir de 1º de julho de 2008, as seguintes espécies remuneratórias:

I - Vencimento Básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão – GCG, de que trata o art. 8º da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e

III - Vantagem Pecuniária Individual – VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. (BRASIL, 2008a)

# Vencidos os desafios iniciais, a gestão da carreira passou a se deparar com outros, mais complexos e típicos de carreiras mais maduras, como o de se atualizar, modernizar e adaptar às novas demandas da Administração Pública Federal.

Já as progressões, por outro lado, continuarão a depender dos resultados da avaliação de desempenho individual, conforme prevê o art. 155. Ato do Poder Executivo Federal estabelecerá os dois valores percentuais – em relação à nota máxima de avaliação – que demarcarão as três faixas delimitadoras dos efeitos da avaliação: nota na faixa mais alta determina progressão após 12 meses de exercício ininterrupto no padrão; na faixa intermediária, após 18 meses; e, finalmente, na faixa inferior, após 24 meses.

## CAPÍTULO II

### DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA – SIDEC

Art. 155. Para fins de progressão, serão considerados os resultados da avaliação de desempenho individual do servidor.

§ 1º Ato do Poder Executivo determinará o percentual obtido na avaliação de desempenho individual:

I - a partir do qual o servidor poderá progredir com 12 (doze) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar; e

II - abaixo do qual o interstício mínimo para progressão será de pelo menos 24 (vinte e quatro)

meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar.

§ 2º A obtenção de percentual situado entre os limites referidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo fará com que o servidor possa progredir, desde que cumprido o interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontrar. (BRASIL, 2008a)

Quanto à avaliação individual, especificamente, a observação da sistemática instituída pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, por ter caráter análogo ao de norma geral sobre o assunto no âmbito do Poder Executivo Federal e por não ter sido revogada ou modificada por qualquer outra lei também aplicável aos EPPGG, continua quase que totalmente aplicável, exceto em relação a alguns dispositivos, conforme será salientado adiante. Não se identificou qualquer aspecto de interpretação que pudesse suscitar a existência de antinomia, isto é, conflito entre as leis nº 11.784 e nº 11.890, seja qual for o critério – hierárquico, cronológico ou da especialidade –, no que se refere à avaliação de desempenho individual dos EPPGG.

Essa interpretação, até que a Lei nº 11.890 seja enfim regulamentada, não deveria ser questionada nem mesmo após a recente publicação do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que “regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional”, que em seu art. 2º limita o âmbito de sua aplicação apenas aos servidores integrantes dos planos de cargos e carreiras abrangidos pelo art. 1º, entre os quais não se incluem as carreiras abrangidas pela Lei nº 11.890 (BRASIL, 2010).

Por tais razões, continuariam a ser totalmente aplicáveis as seguintes diretrizes estabelecidas na Lei nº 11.784 em relação ao assunto avaliação de desempenho individual.

LEI Nº 11.784, DE 22 DE SETEMBRO DE 2008.

(...) institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 140. Fica instituído (sic) sistemática para

avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com os seguintes objetivos:

I - promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

Art. 141. Para os fins previstos nesta Lei, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades, tendo como referência as metas globais e intermediárias dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil, de que trata o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, conforme disposto nos incisos I e II do art. 144 e no art. 145 desta Lei.

Art. 142. A avaliação de desempenho individual será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do servidor aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 145. As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do órgão ou entidade e, salvo situações devidamente justificadas, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

Parágrafo único. O Plano de Trabalho a que se refere o *caput* deste artigo é o documento que conterá o registro das etapas do ciclo da avaliação de desempenho referidas nos incisos II, III, IV e V do *caput* do art. 149 desta Lei.

Art. 146. Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no art. 154 ou no inciso III do *caput* do art. 155 desta Lei poderão ser avaliados na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada.

Art. 147. Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança poderão ser avaliados na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho. (BRASIL, 2008b)

Em relação ao artigo 142 supra importaria observar que seria mais adequado aos propósitos de melhor avaliar o servidor no desempenho das atribuições previstas para o cargo que ocupa se a redação fosse alterada para: "art. 142. A avaliação de desempenho individual será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do *cargo efetivo ocupado pelo* servidor aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas". Tal retificação proporcionaria maior precisão ao tipo de produção que se espera obter ao se recrutarem quadros para as diferentes carreiras do Serviço Público Federal, além de reforçar e justificar a própria existência destas. Afinal, pressupõe-se que quanto mais um servidor avança na respectiva carreira, mais complexas deveriam ser as tarefas e responsabilidades que a ele deveriam ser atribuídas com base nas competências previstas para o cargo efetivo que ocupa (SOUZA, 2005).

A consequência natural disto seria estabelecerem-se as atribuições mínimas para cada classe de cada carreira e os requisitos para promoção baseados na aferição do necessário domínio que o servidor deve possuir sobre as competências previstas para a classe para a qual pleiteia promoção a fim de poder assumir com a devida segurança aquelas atribuições.

Neste ponto, torna-se obrigatório analisar atentamente o teor do art. 154, citado no *caput* do art. 146 supra e abaixo reproduzido *in verbis*:

Art. 154. Os titulares de cargos efetivos que fazem jus às gratificações de desempenho em efetivo exercício no respectivo órgão ou na entidade de lotação, quando investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores, DAS-6, DAS-5, DAS-4, ou equivalentes, farão jus à respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somada ao

resultado da avaliação institucional do período.  
(BRASIL, 2008b)

A observação fundamental e determinante a fazer aqui é a de que o artigo supra se dirige e se aplica explicitamente aos servidores que fazem jus à gratificação de desempenho. Como esse não mais é o caso dos integrantes das carreiras especificamente tuteladas pela Lei nº 11.890, que passou a remunerá-los exclusivamente por subsídio, o art. 154 tornou-se total e absolutamente inaplicável àqueles servidores.

Da conclusão acima sucedem, portanto, duas consequências a salientar:

1. Não subsistiria mais em qualquer dispositivo do ordenamento legal aplicável às carreiras reguladas pela Lei nº. 11.890 a obrigatoriedade de lhes atribuir nota de avaliação no valor máximo, mesmo quando o nível dos cargos ou funções seja igual ou superior ao de DAS-4 ou equivalente.

2. As formas de avaliação de desempenho individual, sugeridas no art. 146 da Lei nº 11.784, podem também ser aplicáveis a todos os servidores enquadrados na Lei nº 11.890 que se encontrem na situação de ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança, seja qual for seu nível.

A primeira consequência é relevante fato novo a considerar na regulamentação da nova lei, pois possibilita assegurar que, na avaliação de desempenho, as metas individuais devem necessariamente guardar, via planos de trabalho, estreita relação com as institucionais e, saliente-se, nada haveria de mais estreito do que a relação direta de responsabilidade entre um gerente e os resultados organizacionais da unidade que gerencia.

Uma possibilidade natural, portanto, de garantir a efetividade de tal relação direta seria a de simplesmente atribuir como nota de avaliação individual de um chefe, a nota de desempenho institucional da unidade por ele chefiada, a qual decorre, ou deveria decorrer, diretamente do grau de cumprimento das metas organizacionais para ela estipuladas. Essa mesma nota seria dada também aos assessores diretos que ocupem função de confiança (CARDOSO e SANTOS, 2002).

Não fazê-lo significaria admitir que continuassem a ocorrer situações em que esses ocupantes de cargos e

funções de confiança de nível superior a DAS-3 recebessem avaliação individual com nota máxima, mesmo quando a unidade organizacional apresentou baixo nível de cumprimento de metas de desempenho institucional.

Quanto ao servidor não ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, a nota de avaliação individual decorreria diretamente do nível de cumprimento de suas metas individuais, conforme previsto no plano de trabalho acertado previamente com a chefia imediata, o qual, reitera-se, deve observar as atribuições e competências previstas para a posição e o nível de desenvolvimento na carreira em que se encontre.

A proposta acima pode se constituir em referência ideal – em termos de gestão orientada a resultados – para a regulamentação da Lei nº 11.784, no que se refere à avaliação de desempenho individual dos ocupantes das carreiras abrangidas na Lei nº 11.890, as quais são consideradas estratégicas e por isso mesmo mereceram gestão diferenciada das demais.

Já em relação à segunda consequência, que, com base nos artigos 146 e 147 da Lei nº 11.784, possibilita, mas não obriga, a realização daquela forma de avaliação de desempenho individual subjetiva – comumente conhecida como “avaliação 360º” –, seria necessário desconsiderá-la na regulamentação, principalmente em relação aos ocupantes dos cargos de chefia, pois aplicá-la poderia simplesmente inutilizar a responsabilização por resultados como proposto acima.

Saliente-se, ainda, que no caso especial dos ocupantes da carreira de EPPGG, idealizada justamente para assumir tais níveis de responsabilidade, seja ocupando cargos de alta direção, seja assessorando diretamente aqueles ocupantes, tal opção pela subjetividade significaria agravar aquele equívoco e limitar seu aproveitamento como recurso estratégico apto a estruturar a APF com um grau maior de orientação a resultados.

No que se refere à promoção dos EPPGG, ela se dará nos termos do Sistema de Desenvolvimento na Carreira (SIDEDEC), o qual prevê como fatores, além dos resultados obtidos em avaliação de desempenho individual, alguns outros adicionais e diferenciais explicitamente enumerados e a serem ponderados em ato do Poder Executivo Federal indispensável para que a previsão legal seja enfim aplicável, conforme estabelece o art. 156, além de outros fatores passíveis de inclusão no regulamento.

Art. 156. Para fins de promoção, será estruturado o Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEDEC, baseado no acúmulo de pontos a serem atribuídos ao servidor em virtude dos seguintes fatores:

I - resultados obtidos em avaliação de desempenho individual;

II - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;

III - titulação;

IV - ocupação de funções de confiança, cargos em comissão ou designação para coordenação de equipe ou unidade;

V - tempo de efetivo exercício no cargo;

VI - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

VII - exercício em unidades de lotação prioritárias; e

VIII - participação regular como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão.

§ 1º Além dos fatores enumerados nos incisos I a VIII do *caput* deste artigo, outros fatores poderão ser estabelecidos, na forma do regulamento, considerando projetos e atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas das Carreiras ou cargos.

§ 2º Ato do Poder Executivo definirá o peso de cada um dos fatores, os critérios de sua aplicação e a forma de cálculo do resultado final. (BRASIL, 2008a)

Os pontos a ressaltar são o de que o SIDEDEC se baseia, de forma explícita e inequívoca, no “acúmulo de pontos” – não, portanto, em uma mera soma de pontos – e o de que inexistente no texto da lei menção a qualquer tipo de delimitação desse período para o acúmulo, o que desautorizaria, por exemplo, regulamentação que previsse para a promoção a consideração apenas dos pontos auferidos durante a permanência em uma mesma classe, isto é, que os pontos acumulados em classe anterior fossem desconsiderados. Impor tal delimitação ou restrição no regulamento seria cometer grave equívoco, não apenas, reitera-se, pela contrariedade à lei, mas, também, pelo óbvio condão de suscitar, desnecessariamente, confusões e questionamentos.

Por outro lado, seria igualmente razoável considerar a possível aplicação de redutores sobre a contribuição que eventos ocorridos antes do ingresso em uma classe

Uma análise dos principais efeitos da Lei nº  
11.890, de 24 de dezembro de 2008, sobre a  
carreira de Especialista em Políticas Públicas e  
Gestão Governamental

operariam sobre os fatores para a promoção à classe seguinte.

Outra alteração significativa imposta pela Lei nº 11.890 é a limitação da quantidade de cargos por classe, a fim de que as carreiras passem a apresentar formato ou estrutura piramidal, isto é, quanto mais elevada a classe, menor o seu contingente.

Art. 157. O quantitativo de cargos por classe das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei, observado o total de cada cargo da Carreira, obedecerá aos seguintes limites:

...

II - para as Carreiras de que tratam os incisos III a XIV do *caput* do art. 154 desta Lei:

- a) 30% (trinta por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe A;
- b) até 27% (vinte e sete por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe B;
- c) até 23% (vinte e três por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe C; e
- d) até 20% (vinte por cento) do total de cada cargo da Carreira na classe Especial.

§ 4º Os limites estabelecidos nas alíneas a e c do inciso I e a e d do inciso II do *caput* deste artigo poderão ser aumentados para 60% (sessenta por cento) e 25% (vinte e cinco por cento), respectivamente, até 31 de agosto de 2013, visando permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e o ajuste gradual do quadro de distribuição de cargos por classe existente em 28 de agosto de 2008.

Art. 158. Enquanto não for publicado o ato a que se referem o § 1º do art. 155 e o § 2º do art. 156 desta Lei, as progressões e promoções dos titulares dos cargos que integram as Carreiras referidas no art. 154 desta Lei serão concedidas observando-se as normas vigentes em 28 de agosto de 2008.

Isso, de fato, tenderia a ocorrer inevitavelmente, não fosse a excepcionalidade prevista no parágrafo primeiro, abaixo reproduzido *in verbis*.

§ 1º Para fins do cálculo do total de vagas disponíveis por classe para promoção, o quantitativo de cargos cujos titulares estejam posicionados na classe há mais de 10 (dez) anos será somado às vagas

existentes, observado o limite de cada classe conforme estabelecido nas alíneas a, b e c do inciso I e a, b, c e d do inciso II do caput deste artigo. (BRASIL, 2008a)

Mesmo com tais flexibilizações o legislador, ainda prevendo a possibilidade de servidores bem avaliados encontrarem significativas dificuldades para obtenção de vaga para promoção, previu uma flexibilização adicional, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 157:

§ 2º O titular de cargo integrante das Carreiras de que trata o art. 154 desta Lei que permanecer por mais de 15 (quinze) anos posicionado em uma mesma classe, desde que tenha obtido, durante pelo menos 2/3 (dois terços) do período de permanência na classe, percentual na avaliação de desempenho individual suficiente para progressão com 12 (doze) meses de efetivo exercício, será automaticamente promovido à classe subsequente.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica à promoção para a classe Especial. (BRASIL, 2008a)

Pelo menos no caso específico da carreira de EPPGG, conforme será possível evidenciar nas projeções e simulações apresentadas mais adiante neste trabalho, o resultado a que o legislador visava ao estabelecer limites decrescentes por classe, isto é, quanto maior a classe, menor o limite, isto é, um consequente formato piramidal para a carreira, não tenderá a se verificar, em decorrência exatamente da excepcionalidade prevista no parágrafo primeiro do art. 157. A tendência de resultado será a de a carreira continuar a apresentar o atual formato, mais assemelhado ao de uma pirâmide invertida.

## PROJEÇÕES

As limitações quantitativas por classe previstas no art. 157 representam uma das mais significativas alterações introduzidas na gestão da carreira de EPPGG e despertam elevado interesse tanto na Administração, que naturalmente espera ver realizado o que planejou acontecer, quanto por parte dos profissionais, que, compreensivelmente, anseiam por ter alguma idéia a respeito do que lhes espera em termos de possibilidades e ritmo de promoção rumo ao topo da carreira, agora permeada de inevitáveis gargalos entre as classes.

## As limitações quantitativas por classe previstas no art. 157 representam uma das mais significativas alterações introduzidas na gestão da carreira de EPPGG (...) em termos de possibilidades e ritmo de promoção rumo ao topo da carreira.

Nesse sentido foi elaborada uma planilha que, respeitando todas aquelas restrições legais e baseando-se em todos os dados disponíveis e premissas consideradas mais próximas da realidade, viabilizasse a realização de projeções e diferentes simulações com que inferir a evolução dos contingentes de EPPGG por classe ao longo dos próximos anos. Os resultados de algumas dessas simulações serão apresentados após a descrição dos pressupostos da planilha.

### Dados

Os seguintes dados foram obtidos perante a unidade organizacional da Secretaria de Gestão (SEGES) do Ministério do Planejamento (MP) responsável pela gestão da carreira de EPPGG para uso no modelo:

1. Planilha com a quantidade de EPPGG ativos no fim do ano de 2009 por classe por padrão, incluídos todos os cargos ocupados, mesmo que licenciados ou afastados; tendo como fonte extração do SIAPE de 28 de janeiro de 2010;
2. Planilha com todos os EPPGG em atividade no fim do ano de 2009, contendo o *ano de aposentadoria* estimado conforme premissas abaixo, com base na data de nascimento extraída do SIAPE em 28 de janeiro de 2010;

Uma análise dos principais efeitos da Lei nº  
11.890, de 24 de dezembro de 2008, sobre a  
carreira de Especialista em Políticas Públicas e  
Gestão Governamental

3. Planilha com todos os EPPGG das Turmas de I a V em atividade no fim do ano de 2009 e já situados na Classe Especial, contendo estimativa do ano em que completarão dez anos naquela classe. Ressalte-se que para as Turmas I, II e III o ingresso na Classe Especial foi feito por amostragem, uma vez que não foi possível levantar a situação de cada um dos membros dessas turmas. Não se usaram os dados dos EPPGG das Turmas VI em diante porque estão situados em C-I ou abaixo e estariam, portanto, sujeitos aos gargalos resultantes das limitações previstas na nova lei e nem todos seriam promovidos à classe especial após permanecer um ano em C-III, razão pela qual se perderia a informação individualizada necessária para aplicar-lhes precisamente o disposto no § 1º do art. 157;

4. Ingresso de 100 EPPGG a cada dois anos;
5. Ingresso de 100 EPPGG em 2010; e
6. Contingente total da carreira limitado em 1.560 profissionais, mesmo durante a excepcionalidade de percentuais excedentes nas classes A e S até 2013.

### Premissas

As seguintes premissas foram adotadas na especificação do modelo:

1. Estimativa de progressão: todos os servidores progredirão a cada 12 meses;
2. Previsão de aposentadoria proporcional por idade e se dará sempre quando os EPPGG estiverem no topo da carreira, isto é, em S-IV: Homem: 65 anos de idade; Mulher: 60 anos de idade;
3. Não ocorrerão mortes ou vacâncias de EPPGG durante o período de projeção;
4. Nenhum EPPGG permanecerá mais de 10 anos em qualquer das classes A, B e C;
5. O horizonte de projeção é o ano de 2021, pois em 2022 os primeiros EPPGG dentre os que estavam em C-I em 2009 – Turmas VI e VII – completariam 10 anos de permanência na Classe Especial. Conforme fundamentado nos dados do item 3, perder-se-ia a precisão de informações sobre aposentadoria e permanência superior a dez anos na Classe Especial após o ano de 2021.
6. As ocorrências tanto de idade para

aposentadoria quanto de tempo de permanência de dez anos ou mais na Classe Especial em cada ano do período são efetivadas no modelo somente no ano seguinte, a fim de, simplificada, lidar com a defasagem inevitável decorrente do fato de as promoções ocorrerem em dois momentos de cada ano, enquanto aquelas ocorrências se distribuem ao longo de cada ano. Denominou-se essa configuração como Cenário Conservador. Na configuração denominada Cenário Dinâmico aqueles dois tipos de ocorrência são efetivados todos no próprio ano em que são previstos. A comparação dos dois cenários propiciara uma estimativa da sensibilidade do modelo a essas premissas.

## Resultados

Com os dados e premissas respectivamente usados e adotadas conforme acima no modelo, resultam, para cada um dos dois cenários, as quantidades de aposentadoria e de permanência superior a dez anos apresentadas nas Tabelas 1 e 2.

Com os dados e premissas respectivamente usados e adotadas conforme acima no modelo, projeta-se como tenderia a ser, no Cenário Conservador, a evolução da quantidade de EPPGG por classe nos termos estabelecidos pela Lei nº 11.890. Os resultados são os apresentados na Tabela 3.

Com base nos valores da tabela 3 e para melhor

**Tabela 1 – Quantidades anuais de EPPGG aposentados ou com permanência igual ou superior a dez anos na Classe Especial no Cenário Conservador**

Cenário Conservador	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Quantidade Aposentadorias	5	2	1	5	3	4	6	7	5	8	10	8
Qtde. Permanencia 10 anos classe Especial	0	0	44	44	44	44	135	190	287	286	280	273

Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Tabela 2 – Quantidades anuais de EPPGG aposentados ou com permanência igual ou superior a dez anos na Classe Especial no Cenário Dinâmico**

Cenário Dinâmico	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Quantidade Aposentadorias	7	1	5	3	4	6	7	5	8	10	8	13
Qtde. Permanencia 10 anos classe Especial	0	44	44	44	44	135	190	287	286	280	273	264

Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Tabela 3 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, nos termos da Lei nº 11.890, considerando o limite ampliado para as vagas nas Classes A e Especial e o acréscimo das vagas daqueles que completarão 10 anos na Classe Especial**

Ano	A1	A2	A3	A	A.Dep.	B1	B2	B3	B	B.Dep.	C1	C2	C3	C	C.Dep.	S1	S2	S3	S4	Speda	Sp. Dep.
2009	112	4	66	205	731	109	43	86	238	183	114	2	11	127	231	8	7	109	202	325	65
2010	100	112	4	216	720	89	109	43	241	180	86	114	2	202	156	11	8	7	305	331	59
2011	0	100	112	212	724	4	89	109	202	219	43	86	114	240	115	2	11	8	310	331	59
2012	100	0	100	200	736	112	4	89	205	216	100	40	141	293	65	59	2	11	317	389	46
2013	0	100	0	100	830	100	112	4	216	205	89	109	139	337	21	45	59	2	323	409	5
2014	100	0	100	200	268	0	100	112	212	209	4	89	243	306	22	5	46	59	322	401	0
2015	0	100	0	100	368	100	0	100	290	131	22	4	332	368	0	0	5	46	377	427	0
2016	100	0	100	200	268	0	100	190	290	131	0	22	336	368	0	0	0	5	416	421	26
2017	0	100	0	100	368	100	0	264	364	57	26	0	332	368	0	26	0	0	414	440	62
2018	100	0	100	200	268	0	100	202	302	119	62	26	270	368	0	62	26	0	409	467	102
2019	0	100	0	100	368	100	0	200	300	121	102	62	194	368	0	102	62	26	401	591	7
2020	100	0	100	200	268	0	100	190	293	128	7	102	249	368	0	7	102	62	417	588	4
2021	0	100	0	100	368	100	0	289	389	32	4	7	347	368	0	4	7	102	471	584	1

Fontes: SEGES e elaboração do autor.

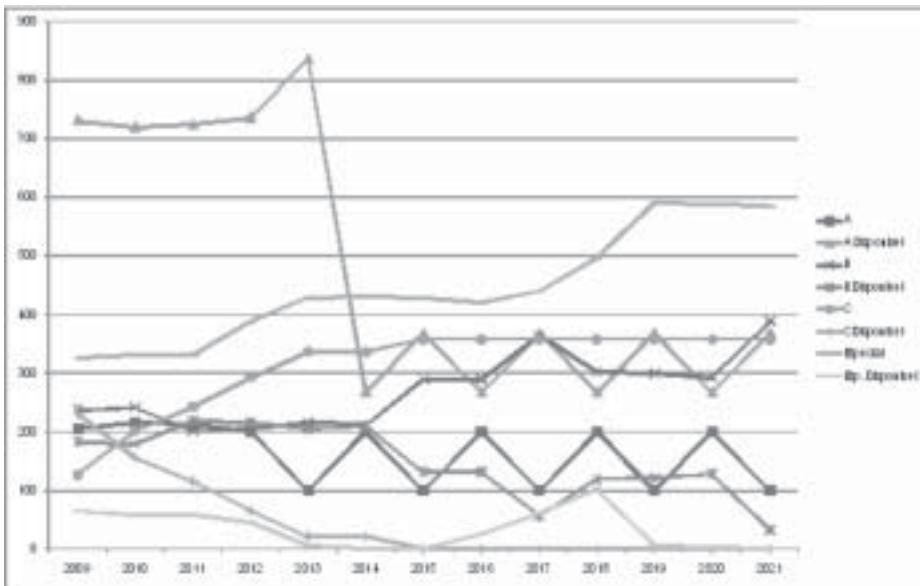
Uma análise dos principais efeitos da Lei nº  
11.890, de 24 de dezembro de 2008, sobre a  
carreira de Especialista em Políticas Públicas e  
Gestão Governamental

visualização das informações nela contidas podem ser elaborados os Gráficos 1 e 2 seguintes.

Observa-se no Gráfico 2 que já a partir do ano de 2012 os primeiros EPPGG deixam de ser promovidos de C-III para S-I em decorrência da falta de vagas. Semelhante situação começa a se impor a alguns dos EPPGG que no ano de 2014 terão alcançado o padrão B-III e em 2015 não lograrão a promoção para a classe C-I.

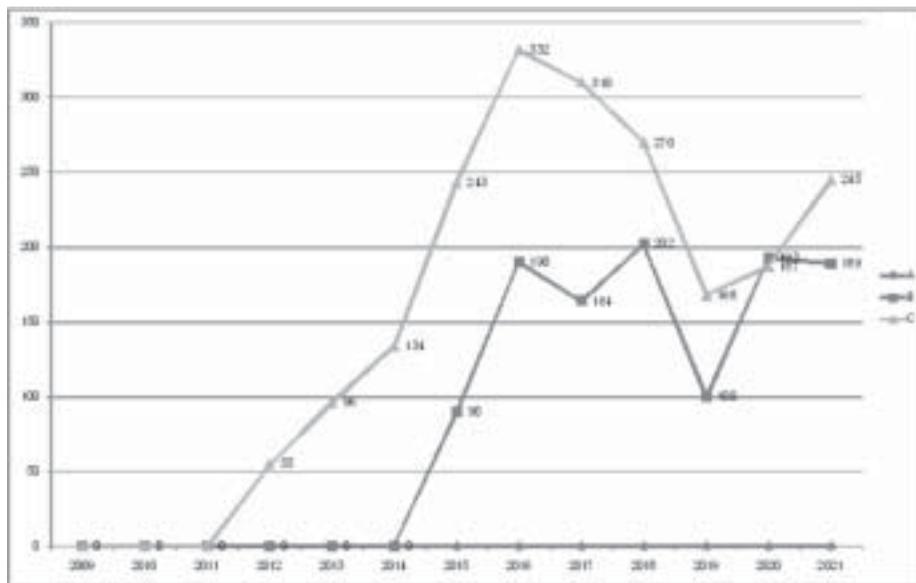
Importa neste ponto chamar a atenção para o fato de que em 2022 os EPPGG das Turmas VI e VII, que em 2009 estavam situados em C-I e que mais rapidamente lograrem promoção a partir de 2012, completarão 10 anos de permanência na Classe Especial e abrirão igual número de vagas extras para a promoção dos colegas que atingiram C-III no ano anterior. Disso resultaria um viés de alta para a quantidade de servidores na última classe nos anos subsequentes ao horizonte de projeção, pois essas promoções ainda tenderiam a ocorrer em número significativamente superior ao estimado para as aposentadorias nos respectivos dez anos seguintes. Basta observar que 59 EPPGG seriam promovidos em 2012 e 45

**Gráfico 1 – Evolução da quantidade de EPPGG e da quantidade de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, nos termos da Lei nº 11.890/2008**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Gráfico 2 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, nos termos da Lei nº 11.890/2008**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

em 2013, ao passo que em 2021 aposentar-se-iam apenas 8 EPPGG no Cenário Conservador e tal estimativa pouco tenderia a mudar nos dois anos seguintes.

Uma análise de sensibilidade dos efeitos da premissa 6 sobre a evolução das quantidades por classe, baseada no uso do modelo com o cenário denominado Dinâmico, revela que a antecipação de apenas um ano naqueles dois tipos de ocorrência opera uma pequena redução, pouco

superior a meros 2%, na quantidade projetada de EPPGG na Classe Especial, conforme a Tabela 4 e os Gráficos 3 e 4. Isso atribui às projeções uma confiabilidade ainda maior.

Voltando a aplicar o modelo com o Cenário Conservador, mas, desta vez, simulando a possibilidade de simples abstenção do uso das vagas extras provisórias previstas para as Classes A e Especial, nos termos do § 4º do art. 157 (isto é, o aumento da Classe A de 30% para

**Tabela 4 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Dinâmico**

Ano	A1	A2	A3	A	A DDep	B1	B2	B3	B	B DDep	C1	C2	C3	C	C DDep	S1	S2	S3	S4	S	S DDep
2009	112	4	89	205	721	109	43	86	208	183	114	2	11	127	231	8	7	108	202	325	65
2010	100	112	4	216	720	89	109	43	241	180	85	114	2	202	105	11	8	7	303	329	61
2011	0	100	112	212	724	4	89	109	202	219	43	85	114	243	115	2	11	8	309	330	104
2012	100	0	100	200	726	112	4	86	205	215	109	43	85	246	110	104	2	11	312	428	5
2013	0	100	0	100	836	100	112	4	216	205	89	109	134	332	25	5	104	2	320	431	3
2014	100	0	100	200	208	0	100	112	212	200	4	89	240	333	25	3	5	104	248	430	0
2015	0	100	0	100	356	100	0	187	287	134	25	4	329	358	0	0	3	5	416	424	23
2016	100	0	100	200	208	0	100	164	264	157	23	25	310	358	0	23	0	3	414	443	62
2017	0	100	0	100	258	100	0	202	302	119	62	23	273	358	0	62	23	0	412	467	102
2018	100	0	100	200	208	0	100	100	200	221	102	62	194	358	0	102	62	23	406	501	7
2019	0	100	0	100	258	100	0	193	289	129	7	102	249	358	0	7	102	62	417	568	4
2020	100	0	100	200	208	0	100	189	289	132	4	7	347	358	0	4	7	102	471	584	1
2021	0	100	0	100	358	100	0	288	388	33	1	4	353	358	0	1	4	7	583	572	4

Fontes: SEGES e elaboração do autor.

Uma análise dos principais efeitos da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, sobre a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

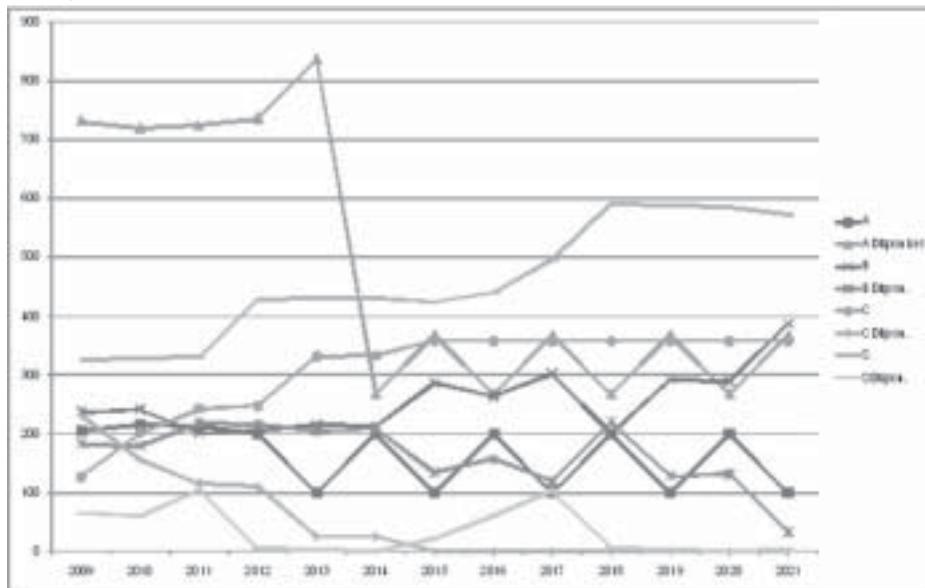
60% e da Classe S de 20% para 25% do total de 1.560 cargos), ter-se-ia como resultado a evolução descrita na Tabela 5.

Observa-se na Tabela 5 e no Gráfico 5 que os efeitos também são provisórios. Já a partir de 2017 as duas curvas, com e sem as vagas extras, mostram-se idênticas.

Ainda aplicando o modelo com o Cenário Conservador e usando como dado de entrada um ingresso de EPPGG no ano de 2010 até o limite estendido conforme o previsto no § 4º do art. 157 da Lei nº 11.890/2008 – e sem extrapolar o limite da carreira, de 1.560 EPPGG –, a fim de avaliar seu efeito sobre as projeções, chega-se aos seguintes resultados, apresentados na Tabela 6 e nos Gráficos 7 e 8.

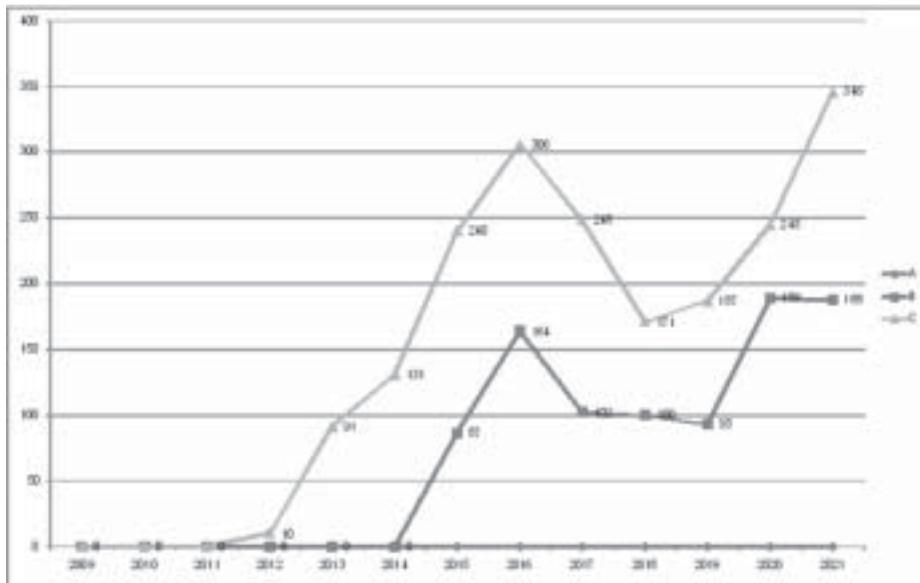
Observa-se que uma decisão extrema como a simulada acima, em que se fingiu o preenchimento, em 2010, de todas as 665 vagas disponíveis para a carreira no fim de 2009, além de, conforme previsível com base nos resultados descritos anteriormente, não ter impacto significativo sobre a evolução das Classes C e Especial, opera alterações sobre as Classes A e B que, ao fim do horizonte de projeção, terão sido insuficientes para alterar a distribuição quantitativa por classes, obtida com o regime de ingressos anuais previsto inicialmente. Importa

**Gráfico 3 – Evolução da quantidade de EPPGG e de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Dinâmico**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Gráfico 4 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Dinâmico**



Fontes: SEGES e elaboração do autor

observar que a Classe B atingiria seu limite máximo já em 2013, ao passo que a quantidade de EPPGG na Classe A, já após 2018, voltaria a se manter em patamares inferiores a 2009.

Ainda aplicando-se o modelo com o Cenário Conservador, mas, desta vez, sem a excepcionalidade prevista no § 1º do art. 157 da Lei nº 11.890/90, isto é, de que o número de ocupantes do cargo posicionados na

classe há mais de 10 anos possibilita igual expansão no número de vagas existentes, obtêm-se os resultados apresentados na Tabela 7 e nos Gráficos 9 e 10.

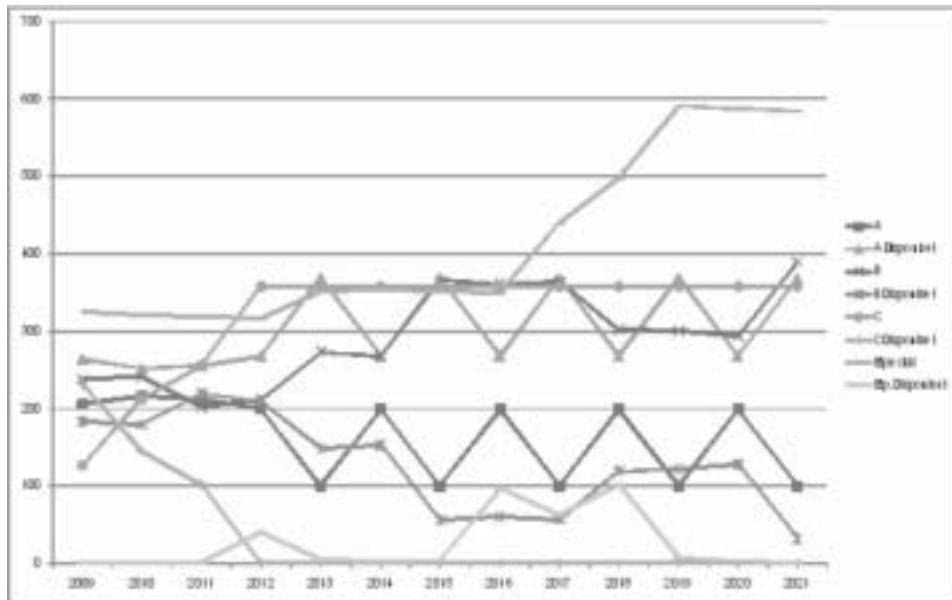
A simulação, sem as vagas extras para as Classes A (aumento de 30% para 60% do total) e Especial (aumento de 20% para 25% do total), até o ano de 2013, previstas em caráter autorizativo no § 4º do art. 157 e também sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos

**Tabela 5 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras provisórias previstas para as Classes A e Especial até o ano de 2013**

Ano	A1	A2	A3	A	A.Diag	B1	B2	B3	B	B.Diag	C1	C2	C3	C	C.Diag	E1	E2	E3	E4	Espec	Esp. Diag
2009	112	4	0	205	253	109	43	66	238	183	114	2	11	127	221	8	7	108	202	325	0
2010	100	112	4	245	252	89	109	43	241	180	86	114	13	213	145	0	8	7	305	320	0
2011	0	100	112	212	250	4	59	109	202	219	43	86	127	255	102	0	0	8	310	318	0
2012	100	0	100	200	258	112	4	66	212	230	102	43	213	358	0	0	0	0	317	317	36
2013	0	100	0	100	359	100	112	61	273	148	39	102	217	358	0	39	0	0	312	351	5
2014	100	0	100	200	256	0	100	185	258	153	5	39	314	358	0	5	39	0	309	353	3
2015	0	100	0	100	359	100	0	255	355	55	3	5	350	358	0	3	5	39	305	352	4
2016	100	0	100	200	258	0	100	258	351	60	4	3	351	358	0	4	3	5	338	350	97
2017	0	100	0	100	358	100	0	254	354	57	97	4	257	358	0	97	4	3	335	440	52
2018	100	0	100	200	258	0	100	202	302	119	62	97	199	358	0	62	97	4	304	407	102
2019	0	100	0	100	358	100	0	200	300	121	102	62	194	358	0	102	62	97	330	501	7
2020	100	0	100	200	258	0	100	193	293	125	7	102	249	358	0	7	102	62	417	558	4
2021	0	100	0	100	359	100	0	259	359	32	4	7	347	358	0	4	7	102	471	594	1

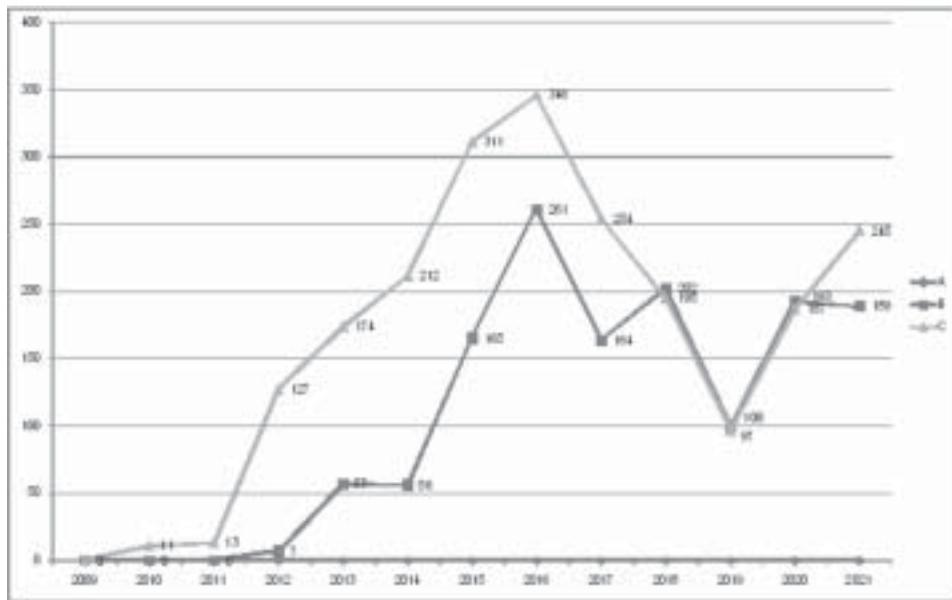
Fontes: SEGES e elaboração do autor.

Gráfico 5 – Evolução da quantidade de EPPGG e de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras provisórias previstas para as Classes A e Especial até 2013, no Cenário Conservador



Fontes: SEGES e elaboração do autor..

Gráfico 6 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas provisórias previstas para as classes A e Especial até 2013, no Cenário Conservador



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Tabela 6 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Conservador, com ingressos na quantidade máxima possível em 2010**

Ano	A1	A2	A3	A	A-Disp	B1	B2	B3	B	B-Disp	C1	C2	C3	C	C-Disp	E1	E2	E3	E4	Escola Espec. Disp.	TOTAL	Total-Disp	
2009	112	4	89	205	731	809	43	86	236	153	114	2	11	127	231	8	7	808	332	325	65	895	665
2010	665	112	4	781	155	89	839	43	241	150	86	114	2	302	156	11	8	7	305	331	59	1555	5
2011	0	665	112	777	159	4	89	109	202	219	43	86	114	243	115	2	11	8	310	331	59	1553	7
2012	7	0	665	672	254	112	4	89	205	216	109	43	141	263	65	59	2	11	317	369	45	1559	1
2013	0	7	360	367	559	305	112	4	421	0	89	109	139	337	21	45	59	2	323	429	0	1554	6
2014	6	0	360	369	99	4	305	112	421	0	4	89	243	336	22	5	45	59	322	431	0	1557	3
2015	0	6	341	347	121	22	4	365	421	0	22	4	332	398	0	0	5	45	377	427	0	1553	7
2016	7	0	341	354	114	0	22	369	421	0	0	22	336	398	0	0	5	445	421	26	1554	6	
2017	0	7	323	328	140	26	0	365	421	0	26	0	332	398	0	26	0	0	414	440	62	1547	13
2018	13	0	285	279	189	62	26	333	421	0	62	26	270	398	0	62	26	0	409	497	102	1555	5
2019	0	13	84	177	291	82	62	257	421	0	102	62	194	398	0	102	62	25	401	591	7	1547	13
2020	13	0	170	153	295	7	82	312	421	0	7	102	249	398	0	7	102	62	417	598	4	1550	10
2021	0	13	95	179	299	4	7	410	421	0	4	7	347	398	0	4	7	102	471	584	1	1542	15

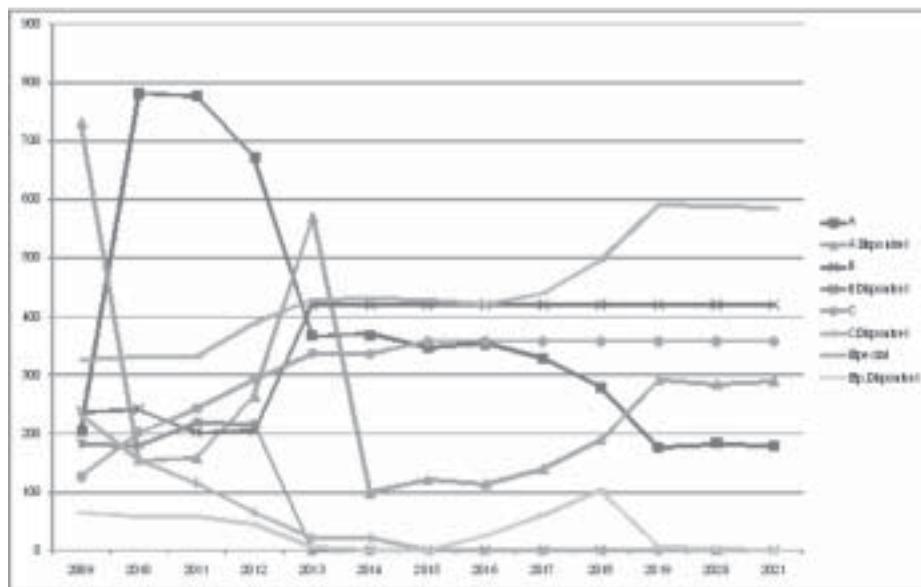
Fontes: SEGES e elaboração do autor.

de permanência na Classe Especial, apresentaria os seguintes resultados, expostos na Tabela 8 e nos Gráficos 11 e 12.

A observação talvez mais importante a fazer da comparação entre o modelo aplicado primeiramente com e depois sem as vagas extras por permanência na Classe

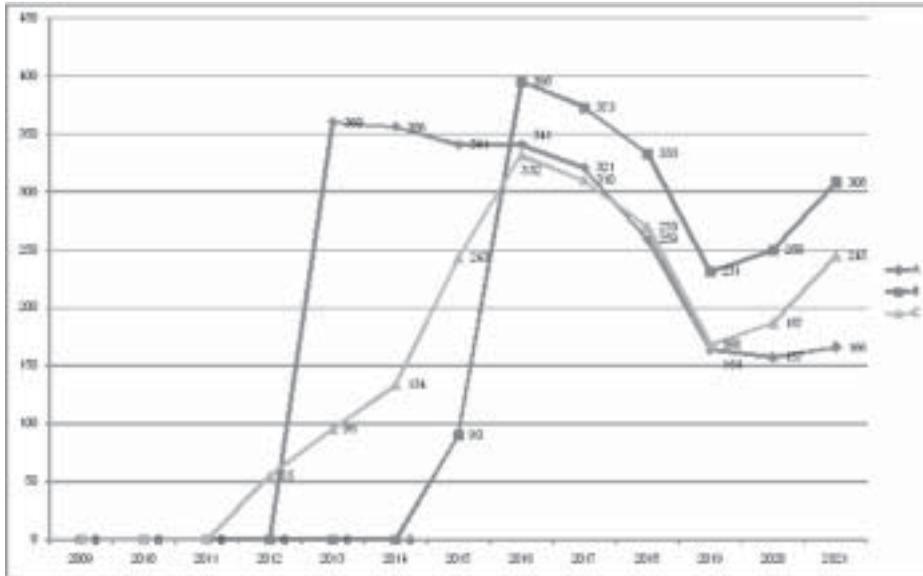
Especial por mais de dez anos é a de que a intenção do legislador de, com a estipulação de limites quantitativos por classe, atribuir à carreira um formato piramidal tenderia a falhar visivelmente na primeira hipótese, em que o formato resultante se aproximaria ao de uma pirâmide invertida, mas, previsivelmente, se concretizaria por

**Gráfico 7 – Evolução da quantidade de EPPGG e de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Conservador, com ingressos na quantidade máxima possível em 2010**



Fontes: SEGES e elaboração do autor

**Gráfico 8 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, no Cenário Conservador, com ingressos na quantidade máxima possível em 2010**



Fontes: SEGES e elaboração do autor

completo na segunda, ainda que um pouco mais tarde no caso de as vagas extras provisórias até 2013 serem usadas.

Finalmente, a aplicação do modelo para simular como evoluiriam os contingentes da carreira por classe sem as

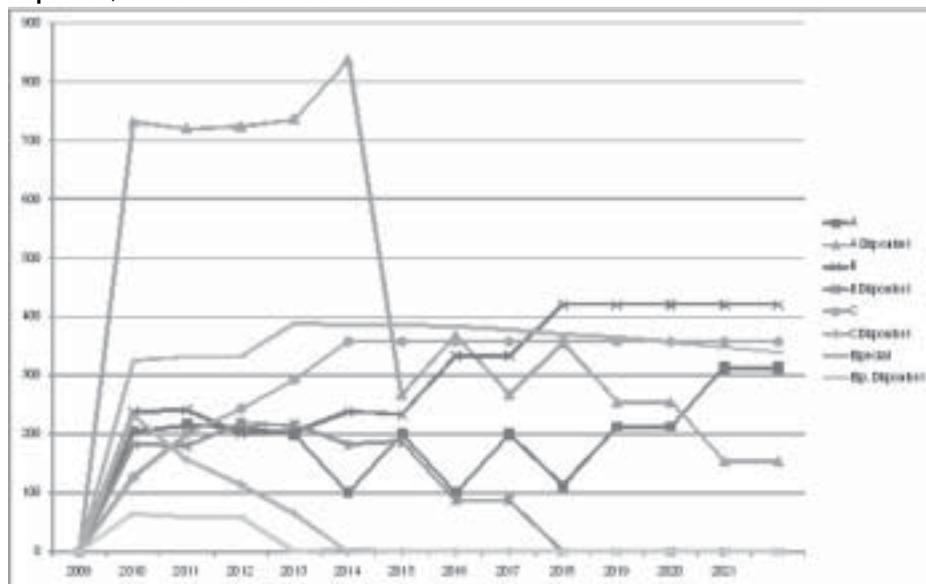
alterações instituídas pela Lei nº 11.890/2008, isto é, apenas com o limite do contingente total da carreira ainda fixado em 1.560 EPPGG, revelaria quão desequilibrada tenderia a ser aquela distribuição até o horizonte de 2044. Cabe aqui o esclarecimento de que, sem a

**Tabela 7 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial**

Ano	A1	A2	A3	A	ADep	B1	B2	B3	B	BDep	C1	C2	C3	C	CDep	S1	S2	S3	S4	Sp. Dep.	Dir
2009	112	4	88	205	731	109	48	86	238	183	114	2	11	127	231	8	7	108	202	325	65
2010	100	112	4	218	720	89	109	43	241	180	88	114	2	202	158	11	8	7	305	331	59
2011	0	100	112	212	734	4	89	109	202	210	48	86	114	248	115	2	11	8	310	331	59
2012	100	0	100	200	736	112	4	89	205	210	109	43	114	293	65	59	2	11	317	339	1
2013	0	100	0	100	836	100	112	27	239	182	88	109	113	358	0	1	59	2	323	365	5
2014	100	0	100	200	266	0	100	134	234	187	5	86	287	358	0	5	1	59	322	367	0
2015	0	100	0	100	368	100	0	234	334	87	0	5	353	358	0	0	5	1	377	383	0
2016	100	0	100	200	268	0	100	234	334	87	0	0	353	358	0	0	0	5	372	377	0
2017	0	100	13	113	355	87	0	334	421	0	0	0	353	358	0	0	0	0	370	370	0
2018	100	0	113	213	255	0	87	334	421	0	0	0	353	358	0	0	0	0	365	365	0
2019	0	100	113	213	255	0	0	421	421	0	0	0	353	358	0	0	0	0	357	357	0
2020	100	0	213	313	155	0	0	421	421	0	0	0	353	358	0	0	0	0	347	347	0
2021	0	100	213	313	155	0	0	421	421	0	0	0	353	358	0	0	0	0	339	339	0

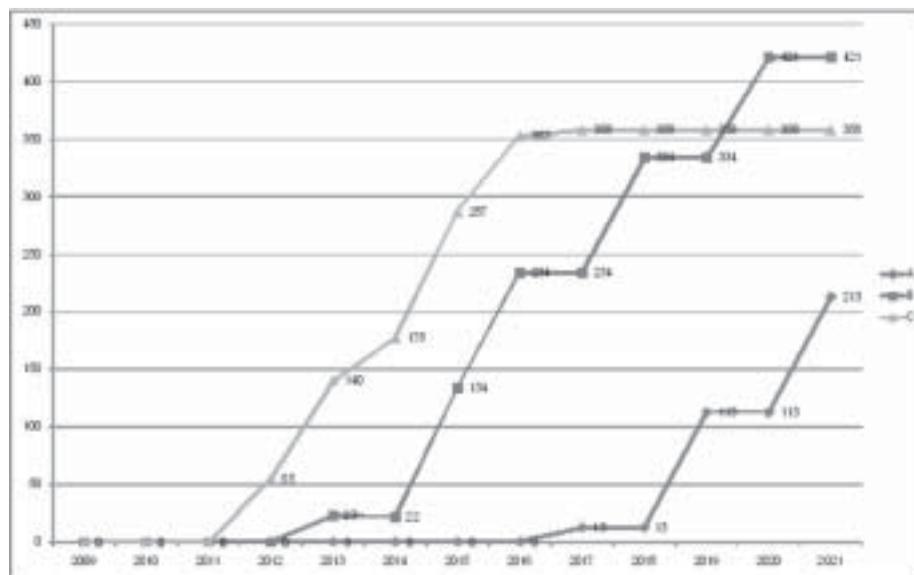
Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Gráfico 9 – Evolução da quantidade de EPPGG e de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial, no Cenário Conservador**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Gráfico 10 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial, no Cenário Conservador**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

Tabela 8 – Evolução da quantidade de EPPGG, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas aos EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial e sem as vagas extras até o ano 2013

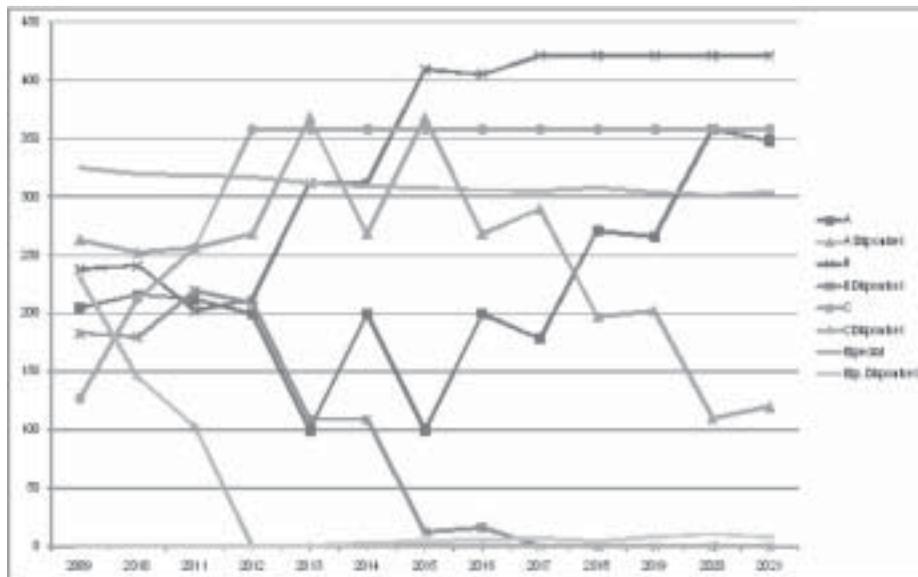
Ano	A1	A2	A3	A	A Disp	B1	B2	B3	B	B Disp	C1	C2	C3	C	C Disp	S1	S2	S3	S4	Espod	Esp. Disp
2009	112	4	89	205	20	109	43	86	238	183	114	2	11	127	231	8	7	108	202	325	0
2010	100	112	4	216	252	89	109	43	241	183	86	114	13	213	145	0	8	7	305	320	0
2011	0	100	112	212	256	4	89	109	202	219	48	86	127	256	102	0	0	8	310	318	0
2012	100	0	100	200	268	112	4	96	212	209	102	43	213	368	0	0	0	0	317	317	0
2013	0	100	0	100	368	100	112	100	312	109	0	102	256	368	0	0	0	0	312	312	0
2014	100	0	100	200	268	0	100	212	312	109	0	0	356	368	0	0	0	0	309	309	3
2015	0	100	0	100	368	100	0	309	409	12	3	0	355	368	0	3	0	0	305	308	4
2016	100	0	100	200	268	0	100	305	405	16	4	3	351	368	0	4	3	0	299	306	6
2017	0	100	78	178	290	22	0	369	421	0	6	4	348	368	0	6	4	3	292	305	7
2018	100	0	171	271	197	7	22	362	421	0	7	6	345	368	0	7	6	4	290	307	5
2019	0	100	166	255	232	5	7	409	421	0	5	7	346	368	0	5	7	6	286	304	8
2020	100	0	258	358	110	8	5	408	421	0	8	5	345	368	0	8	5	7	282	302	10
2021	0	100	248	348	120	10	8	408	421	0	10	8	340	368	0	10	8	5	281	304	8

Fontes: SEGES e elaboração do autor.

excepcionalidade prevista no § 1º do art. 157 daquela lei, os demais dados e premissas continuariam a valer igualmente em anos posteriores a 2021, o que viabiliza a projeção com horizontes bem maiores. Justifica-se a

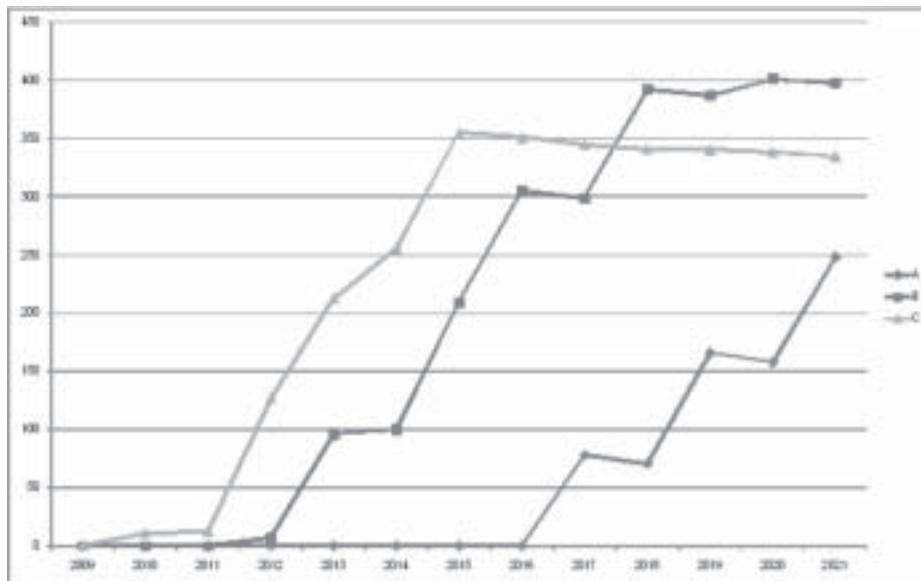
escolha do ano de 2044 para horizonte dessa última projeção com base nas suposições de que, ao fim do período de 35 anos, todos os ocupantes da carreira, no ano de 2009, teriam sido substituídos pelos ingressantes a

Gráfico 11 – Evolução da quantidade de EPPGG e das vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial e sem as vagas extras até 2013 nas Classes A e Especial, no Cenário Conservador



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

**Gráfico 12 – Evolução das quantidades de EPPGG não promovidos no último padrão, por classe, no período de 2009 a 2021, sem as vagas extras associadas a EPPGG com mais de dez anos de permanência na Classe Especial e sem as vagas extras até 2013, no Cenário Conservador**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

partir de 2010 e de que estes somente começariam a se aposentar a partir de 2044.

O resultado descrito no Gráfico 13 impressiona pela tendência de elevadíssima concentração de quase todo o contingente de EPPGG na Classe Especial até o ápice desse desequilíbrio, observado no ano de 2031, com 1.332 servidores, após o que a tendência finalmente se inverteria e, finalmente, no ano de 2042, os contingentes das classes tenderiam a se estabilizar em patamar próximo daqueles observados em 2023.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

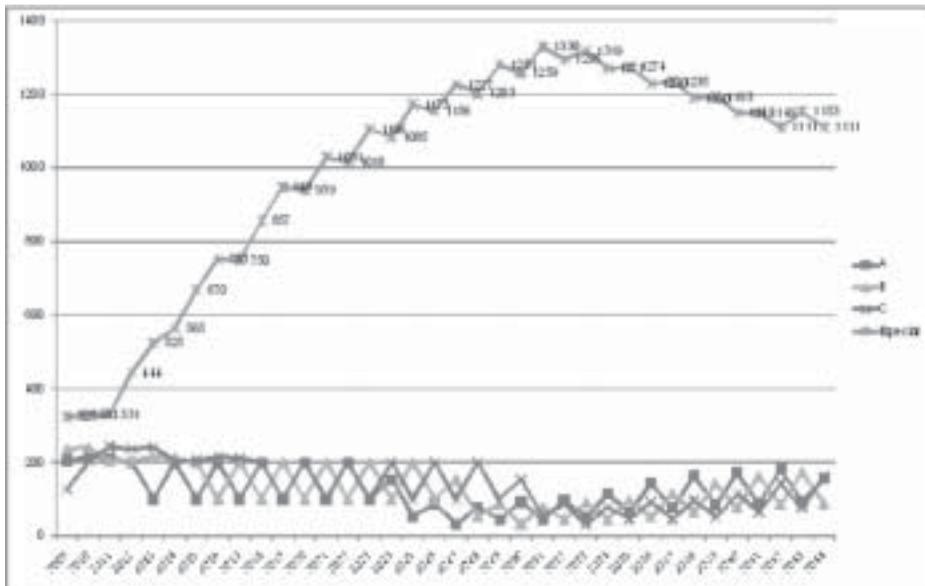
Acredita-se ter, com este trabalho, oferecido importante e significativa contribuição para identificar, analisar e avaliar os principais efeitos da nova lei e, assim, regulamentá-la mais apropriada e agilmente em termos potencialmente mais profícuos para a estruturação de uma Administração Pública Federal cada vez mais comprometida com resultados.

Também importantes são as informações sobre como tenderão a ocorrer as promoções sob as novas regras. As simulações e projeções possibilitaram concluir com

razoável e fundamentada confiabilidade que as alterações introduzidas pela nova lei destinadas a dar à carreira um formato piramidal não deverão operar todos os efeitos esperados, pois, devido à previsão de vagas extras para promoção, associadas à permanência superior a dez anos na mesma classe, nos termos do § 1º do art. 157, as quantidades de profissionais na Classe Especial tenderão a se manter maiores do que nas Classes B e C, as quais, por sua vez, em face também da expectativa de ingressos bienais de cem EPPGG, tenderão a ser maiores do que as da Classe A.

Outra previsão legal que se mostrou de improvável utilidade é a de ampliar provisoriamente o número de vagas para a Classe A. Já a expansão provisória das vagas para a Classe Especial propiciou, também provisoriamente, redução na quantidade de EPPGG impedidos de serem promovidos da classe C para a Especial. Mesmo assim esse tipo de impedimento tenderá a ser cada vez mais frequente, consequência natural dos limites por classe estabelecidos no art. 157. Haverá tendência de gargalo para a Classe C, mantidos os ingressos de cem novos EPPGG a cada dois anos, a partir de 2014 e, para a Classe Especial, a partir de 2011. Esses gargalos atingiriam em

**Gráfico 13 – Evolução da quantidade de EPPGG e de vagas disponíveis, por classe, no período de 2009 a 2044, sem as alterações instituídas pela Lei nº 11.890/2008**



Fontes: SEGES e elaboração do autor.

2016 o pico de 332 EPPGG em C-III não promovidos a S-I por falta de vagas na Classe Especial e em 2018 o pico de 202 EPPGG em B-III não promovidos a C-I por falta de vagas na Classe C.

Não obstante as discrepâncias entre o formato piramidal pretendido e o formato projetado, é inquestionável o efeito saneador operado com as alterações da nova lei, ao impedir a evolução que tenderia a concentrar quase toda a carreira na Classe Especial.

Outra observação importante a destacar é a de que a planilha de projeções terá uso também operacional, pois, semestralmente, nas datas que vierem a ser estipuladas para operar as progressões e promoções funcionais, as

ocorrências de aposentadoria e permanência superior a dez anos na mesma classe poderão ser nela inseridas e automaticamente serão produzidas as informações sobre disponibilidade de vagas por classe, para uso pela unidade gestora e para a prestação dos devidos esclarecimentos aos servidores.

Por todas essas razões é de se esperar que as contribuições oferecidas neste trabalho interessarão à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, órgão gestor da carreira de EPPGG, à Secretaria de Recursos Humanos, também daquele ministério, e aos ministérios responsáveis pela gestão das demais carreiras abrangidas na Lei nº 11.890/2008.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALADA, Josep Ramon Morera i. Modernización de la gestión pública: reorientación de la gestión de la Carrera de Especialista en Políticas Públicas y Gestión Gubernamental (EPPGG). Informe Seges, 2009.

BRASIL. Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nº (...) 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.890, de 24 de dezembro de 2008 (...). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm)>

BRASIL. Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008. Dispõe, dentre outras coisas, sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, (...) sobre o Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEC, (...) revoga dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001 (...) e dá outras providências. 2008ª. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11890.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11890.htm)>

BRASIL. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. (...) institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (...) e dá outras providências. 2008b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm)>

BRASIL. Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001. Dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/mpv/2229-43.htm>>

BRASIL. Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989. Cria a Carreira e os respectivos cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, fixa os valores de seus vencimentos, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7834.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7834.htm)>

CARDOSO, Regina Luna Santos; SANTOS, Luiz Alberto. Carreiras de Executivos Públicos e o Ciclo de Políticas Públicas: a experiência dos gestores governamentais no governo federal do Brasil, 2002. Apresentado no V Congresso Internacional do CLAD sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública, Santo Domingo, República Dominicana, 2002.

GOLDSWORTHY, D. Improving the public management career: Report for the Ministry of Planning, Budgeting and Management, Federal Government of Brazil. 2009.

SANTOS, L. A.; SOUZA, R. L. S. Avaliação de Desempenho da Ação Governamental no Brasil: Problemas e Perspectivas. XV Concurso de Ensayos del CLAD "Control y Evaluación del Desempeño Gubernamental". Caracas, 2001.

SOUZA, R. L. S.; SANTOS, L. A. Sistemas de Remuneração Baseada em Desempenho no Governo Federal do Brasil. O caso dos Gestores Governamentais. In: VII Congresso Internacional do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento, 2002, Lisboa, Portugal. Anais... Caracas, Venezuela: CLAD, 2002.

SOUZA, R. L. S. Associar o desempenho individual ao planejamento organizacional pela gestão de competências: um novo enfoque para a avaliação de desempenho na administração pública brasileira. In: Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, 2005, Santiago, Chile. Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Caracas, Venezuela: CLAD, 2005. v. 10.

Ruyter de Faria Martins Filho, especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG); engenheiro eletricitista, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ); advogado, Universidade de Brasília; mestre em engenharia elétrica, (PUC-RJ).

# Normas para Publicação

- I. A revista *Res Pvblica* é uma publicação, com periodicidade semestral, da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP). Tem natureza profissional e opinativa e, por objetivo, divulgar artigos produzidos por membros da Carreira, colaboradores e estudiosos de assuntos relativos a políticas públicas, gestão governamental, organização do Estado, economia do setor público e política.
- II. Os textos recebidos são submetidos à comissão editorial, que é constituída especificamente para cada número e coordenada pelo editor da revista, o diretor de Estudos e Pesquisas da ANESP. As comissões são compostas por três integrantes com sólida formação.
- III. A comissão selecionará os trabalhos tentativamente por consenso. As situações não consensuadas serão decididas pelo editor. São critérios para seleção dos trabalhos: relevância conjuntural, originalidade, consistência, coerência, clareza e objetividade. A *Res Pvblica* aceita somente trabalhos inéditos em língua portuguesa, na forma de artigo.
- IV. Ao Editor reserva-se o direito de efetuar adaptações e alterações nos textos recebidos para adequá-los às normas editoriais da revista, respeitando o conteúdo e o estilo do autor.
- V. O texto deve conter entre 25 mil e 50 mil caracteres, incluídos os espaços. Não deve conter qualquer tipo de formatação, hifenação ou tabulação, palavras em negrito ou sublinhadas. Se necessário, poderá ser utilizada fonte em itálico.
- VI. O texto deve ser acompanhado de um resumo com aproximadamente 180 palavras. Deve ser enviado em arquivo de Word 7.0, ou em versão compatível, para o endereço eletrônico artigo@anesp.org.br, aos cuidados do editor. As referências do autor devem constar após o título do texto (nome, instituição, titulação).
- VII. As notas devem figurar no final do texto, numeradas em ordem crescente e indicadas no corpo do texto em algarismos arábicos, nos padrões da ABNT. A citação bibliográfica deve ser completa quando o autor e a obra forem indicados pela primeira vez. Ex.: REZEK, Francisco *Direito Internacional Público*. 10 ed. São Paulo: Saraiva, p. 14, 2005.
- VIII. Nos casos de repetição, utilizar: REZEK, Francisco, op. Cit., p. 21.
- IX. A bibliografia é indispensável, devendo constar ao final do trabalho, em ordem alfabética, nos padrões ABNT, conforme exemplos listados abaixo:

**Livro:** WIEACKER, Franz. *História do direito privado moderno*. 3ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

**Coletânea:** MOTA, Lourenço Dantas (org.). *Introdução ao Brasil. Um banquete no trópico 1*. 3ª ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

**Artigo em coletânea:** ALENCASTRO, Luiz Felipe de. Joaquim Nabuco. Um estadista no império. In: *Introdução ao Brasil. Um banquete no trópico 1*. 3ª ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

**Artigo em periódico:** BARROSO, Luis Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. *Revista Diálogo Jurídico*. Salvador: ano I, vol. I, nº 6, set. 2001.

**Tese acadêmica:** SOUZA, Telma de. *A tradição autoritária brasileira e a esquerda*. Tese (Doutoramento em Ciência Política), Universidade de São Paulo, São Paulo.

X. O autor do texto publicado terá direito a dez exemplares da revista.

XI. Informações adicionais sobre a revista bem como os números publicados estão disponíveis na página [www.anesp.org.br](http://www.anesp.org.br).