

PROJETO DE LEI

Cria a Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPITULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

Art. 2º Ficam criados dois mil cento e noventa cargos de Analista Executivo.

Parágrafo único. Os cargos previstos no **caput** serão inicialmente alocados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que poderá redistribuí-los para outros órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional conforme entender necessário.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista Executivo:

I - desenvolvimento de atividades relacionadas aos processos e rotinas da administração pública, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas de suporte administrativo, de administração de pessoal, de desenvolvimento de recursos humanos, de compras, de alienações, de contratações de obras e serviços e de documentação e arquivo;

II - elaboração de minutas de normas internas;

III - elaboração de minutas de convênios;

IV - gerenciamento de contratos de prestação de serviços;

V - monitoramento e acompanhamento da execução de convênios;

VI - organização e manutenção de cadastros e outros tipos de registros;

VII - administração predial, patrimonial e de materiais;

VIII - planejamento e supervisão da prestação de serviços terceirizados;

IX - comunicação administrativa;

X - organização e modernização administrativa; e

XI - outras atribuições correlatas que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos no âmbito do Poder Executivo.

Art. 4º Os cargos da Carreira de Analista Executivo são estruturados em quatro classes, subdivididas em padrões de vencimento, na forma do Anexo I.

§ 1º As classes da Carreira são escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade das atribuições, nível de responsabilidade e requisitos de capacitação e experiência.

§ 2º As atribuições específicas de cada classe serão definidas em regulamento.

CAPITULO II DO INGRESSO

Art. 5º O ingresso nos cargos de Analista Executivo dar-se-á no primeiro padrão da classe inicial da Carreira, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º O ingresso nos cargos referidos no **caput** exige diploma de graduação em nível superior e habilitação específica, conforme as atribuições do cargo em cada área de especialização.

§ 2º Para os fins do concurso de que trata o **caput**, poderá ser considerado como título o tempo de serviço público, observado como limite máximo de pontos, para este fim, os pontos atribuídos ao título de maior peso admitido na respectiva prova.

§ 3º O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

CAPITULO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 6º O desenvolvimento do servidor na Carreira de Analista Executivo ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

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

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e
b) resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 9º, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

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

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 9º, no interstício considerado para a promoção; e

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

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

I - computado a contar da vigência do regulamento a que se refere o art. 7º;

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

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

Art. 7º Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 6º serão objeto de regulamento.

Parágrafo único. Para fins de progressão, o interstício referido na alínea “a” do inciso I do § 1º do art. 6º poderá sofrer redução de um terço, conforme disciplinado em norma específica de cada órgão de lotação, mediante resultado de avaliação de desempenho e contribuição excepcional para o desempenho institucional, sendo a redução limitada em até dez por cento do número de candidatos à promoção.

CAPITULO IV DA REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 8º A remuneração dos ocupantes dos cargos da Carreira de que trata o art. 1º será constituída de:

I - vencimento básico;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Suporte Administrativo - GDAS.

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de Analista Executivo não farão jus à percepção da Gratificação de Atividade Executiva, instituída pela Lei Delegada nº 13, de 15 de setembro de 1992, e à vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Art. 9º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Suporte Administrativo - GDAS, devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Executivo, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições em órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A GDAS será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de dez pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido para cada classe e padrão no Anexo II.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAS será distribuída da seguinte forma:

I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual.

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

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

Art. 10. O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual, para fins de concessão da GDAS.

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

§ 2º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da Carreira referida no art. 1º, lotados em cada órgão ou entidade, poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

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

Art. 11. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAS serão estabelecidos em ato do titular do órgão ou entidade de lotação, observada a legislação vigente.

Art. 12. As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação.

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

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

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

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

§ 5º O ato a que se refere o **caput** definirá o percentual mínimo de alcance das metas abaixo do qual a parcela da GDAS correspondente à avaliação institucional será igual a zero, sendo os percentuais de gratificação distribuídos proporcionalmente no intervalo entre esse limite e o índice máximo de alcance das metas.

Art. 13. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas semestralmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

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

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

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

Art. 14. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAS será paga no valor correspondente a quarenta pontos.

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

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos integrantes da Carreira de Analista Executivo ocupantes de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão que façam jus à GDAS.

Art. 15. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAS no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a quarenta pontos.

Art. 16. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista Executivo em efetivo exercício em seu órgão ou entidade de lotação, quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalente, fará jus à GDAS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 17. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista Executivo que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação somente fará jus à GDAS:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nos demais casos previstos em lei, situação em que perceberá a parcela individual da GDAS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem, somado ao resultado da avaliação institucional do período; e

II - quando cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, ou cargos em comissão de nível igual ou superior a DAS 4, ou equivalentes, em outros órgãos da União, em autarquias ou em fundações públicas federais, situação em que perceberá a GDAS calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do **caput** e no art. 16 será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 18. A GDAS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. Aplicam-se aos integrantes da Carreira de que trata esta Lei o regime estabelecido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

Art. 20. Para fins de incorporação da GDAS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

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

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

Art. 21. Os cargos de Analista Executivo poderão ser redistribuídos entre os órgãos ou entidades de lotação, para fins de ajustamento de lotação e da força de trabalho.

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

I - tiver, no mínimo, oito anos de lotação no órgão de origem; e

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

§ 2º A redistribuição dar-se-á por meio de portaria conjunta dos titulares dos órgãos e entidades envolvidos.

Art. 22 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

ANEXO I

ESTRUTURA DE CLASSES DE CARGOS ESCALONADOS EM
PADRÕES DE VENCIMENTO BÁSICO

CARREIRA	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$)	
ANALISTA EXECUTIVO	ESPECIAL	III	5.093,43	
		II	4.954,70	
		I	4.819,75	
	SÊNIOR	VI	4.632,14	
		V	4.505,98	
		IV	4.383,25	
		III	4.263,86	
		II	4.147,72	
		I	4.034,75	
		PLENO	VI	3.877,70
			V	3.772,08
	IV		3.669,34	
	III		3.569,40	
	II		3.472,18	
	I		3.377,60	
	JÚNIOR	V	3.246,14	
		IV	3.157,72	
		III	3.071,71	
		II	2.988,05	
I		2.906,66		

ANEXO II

VALOR DO PONTO DA GDAS

CARREIRA	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO (R\$)
ANALISTA EXECUTIVO	ESPECIAL	III	33,80
		II	32,88
		I	31,99
	SÊNIOR	VI	30,76
		V	29,92
		IV	29,10
		III	28,31
		II	27,54
		I	26,79
		PLENO	VI
	V		25,05
	IV		24,36
	III		23,70
	II		23,06
	I		22,43
	JÚNIOR	V	21,55
		IV	20,97
		III	20,40
II		19,84	
I		19,30	

EM nº 00083/MP

Brasília, 23 de maio de 2008

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à apreciação de Vossa Excelência proposta de Projeto de Lei que “Cria a Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências”.
2. A proposta tem por objetivo possibilitar que a administração pública federal recrute pessoal com alto nível de qualificação para desenvolver atividades administrativas, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas administrativas em órgãos e entidades da administração pública federal direta autárquica e fundacional, essenciais para a garantia de continuidade e qualidade da gestão.
3. Com efeito, a falta de uma estrutura de carreira que propicie a constituição de um quadro permanente e qualificado nessa área tem gerado entraves para a gestão pública. Nesse sentido, a Carreira de Analista Executivo irá se constituir em eixo a partir do qual as unidades executoras dos sistemas auxiliares e as demais unidades administrativas passarão a dar suporte à execução dos programas e ações de governo.
4. A Carreira de Analista Executivo será composta de 2.190 cargos de mesma denominação e estruturada em quatro classes subdivididas em vinte padrões de vencimento. Inicialmente, os cargos integrarão a lotação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e serão redistribuídos essencialmente para órgãos da administração direta e para aquelas entidades da administração indireta que não tiverem instituídas carreiras de atribuições similares, em função das necessidades e prioridades de governo.
5. É requisito para ingresso na carreira a comprovação de conclusão de curso superior em nível de graduação. Para garantir nível de qualificação condizente com o perfil do cargo, o ingresso dar-se-á mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, podendo ser considerado como tal o tempo de serviço público federal prestado pelo candidato. Está prevista, ainda, a possibilidade de seleção por formação específica em função da natureza das atividades de determinados órgãos ou unidades administrativas.
6. Ao entrar em exercício, o servidor participará de programa de treinamento de, no mínimo, 120 horas de duração, visando à obtenção de conhecimentos específicos na área da administração pública, necessários para o adequado desempenho de suas atribuições. O desenvolvimento dos servidores nos cargos da Carreira dar-se-á por meio de um sistema de progressão e promoção orientado pelo mérito, com requisitos de capacitação e existência de vaga para a promoção. Com esses mecanismos, busca-se garantir a constituição de um corpo funcional permanentemente qualificado, motivado e orientado para o desenvolvimento e crescimento profissional ao longo da carreira.

7. A proposta cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Suporte Administrativo - GDAS, que será devida em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual dos servidores e da avaliação do desempenho institucional dos órgãos e entidades em que estiverem lotados. A criação dessa gratificação nos moldes propostos busca incentivar o desempenho do servidor com base no reconhecimento de seu mérito individual, vinculado aos resultados institucionais efetivamente alcançados.

8. Quanto ao disposto nos artigos 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, pode-se considerar atendido, uma vez que a edição da Lei não representa impacto orçamentário imediato, por se tratar de criação de cargos vagos. Quando estiverem providos todos os cargos criados, o impacto orçamentário anualizado da medida é estimado em R\$ 170,07 milhões no primeiro ano e em R\$ 174,39 milhões em cada um dos dois exercícios subsequentes, considerando-se as remunerações iniciais, acrescidas de gratificação natalina e dos encargos sociais da União, e computando-se o adicional de férias a partir do segundo ano. Cabe salientar, entretanto, que o provimento dos cargos dar-se-á de forma escalonada, com amparo nas previsões orçamentárias anuais.

9. São essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência, a anexa proposta de Projeto de Lei.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Paulo Bernardo Silva