

## PROJETO DE LEI

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

**O CONGRESSO NACIONAL** decreta:

### **Criação de cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Ingresso na Carreira**

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

§ 1º O concurso público referido no **caput** deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

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

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

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

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

## **Remuneração dos Cargos**

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

I - vencimento básico, conforme o Anexo II;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS; e

III - vantagem pecuniária individual, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

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

I - máximo de cem pontos por servidor; e

II - mínimo de dez pontos por servidor.

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

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.

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

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

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

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

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 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 não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Desenvolvimento dos servidores na Carreira**

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

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

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 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. 6º, 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. 6º, 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 deste artigo, será:

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

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

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

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

Parágrafo único. Para fins de progressão, o interstício referido na alínea “a” do inciso I do § 1º do art. 17 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 vagas em cada cargo.

## **Disposições Gerais sobre a Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Criação de cargos na SUSEP**

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

### **Transformação de cargos da ANVISA**

Art. 25. Ficam transformados no Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, cinquenta cargos vagos de nível intermediário de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, criados pela Lei nº 10.871, de 10 de maio de 2004, em cinquenta cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo, da Carreira de Técnico Administrativo.

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

### **Alteração da legislação referente aos Analistas e aos Especialistas em Infra-Estrutura**

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

“Art. 5º .....

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

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

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

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

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

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

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

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

“Art. 9º .....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Cargos em comissão ocupados por militares**

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

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

.....

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

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

.....” (NR)

### **Vigência**

Art. 30. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

## ANEXO I

### ESTRUTURA DOS CARGOS

#### Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

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

## ANEXO II

### VENCIMENTO BÁSICO

#### Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

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



### ANEXO III

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

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO (R\$)
Especial	III	50,00
	II	47,92
	I	45,84
B	V	43,76
	IV	41,68
	III	39,60
	II	37,52
	I	35,44
A	V	33,36
	IV	31,28
	III	29,20
	II	27,12
	I	25,00

## ANEXO IV

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

“ .....

<b>ANVISA</b>	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária	810
	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária	100
	Analista Administrativo	175
	Técnico Administrativo	150

.....” (NR)

EM nº 23/2008/MP

Brasília, 21 de fevereiro de 2008.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

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

2. Em setembro de 2007, com a edição da Medida Provisória no 389, convertida na Lei no 11.538, de 8 de novembro de 2007, foi instituída a Carreira de Infra-Estrutura, visando ao recrutamento de pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas na área de infra-estrutura, requisito fundamental para a implementação dos investimentos previsto no Programa de Aceleração do Crescimento.

3. Pretende-se, agora, na esteira de um processo consistente de qualificação da força de trabalho no serviço público, atender, mediante a criação de carreira com atribuições especificamente relacionadas ao campo social da atuação governamental, as

necessidades de áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e ao idoso.

4. São áreas desprovidas de carreiras estruturadas, que carecem de recursos humanos qualificados para a implementação de projetos e ações de crescente complexidade, em consonância com o grau de prioridade que vem sendo conferido à área social pelo governo de Vossa Excelência.

5. A proposta tem por objetivo, então, possibilitar que a administração pública federal recrute pessoal com alto nível de qualificação para o exercício de atribuições voltadas à execução de atividades especializadas de assistência técnica em programas e projetos no campo social, além de atividades de monitoramento e avaliação de projetos da área social, visando assegurar a correta aplicação dos dispositivos legais que regem os programas sociais do governo federal e a melhoria da qualidade do gasto público.

6. Estão sendo criados dois mil e quatrocentos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, quantitativo que atenderá as necessidades emergenciais da administração pública. Os cargos poderão ser alocados nos órgãos da administração pública federal direta com competências relativas à área social. Excepcionalmente, admitir-se-á a alocação provisória dos cargos em órgãos da administração autárquica e fundacional.

7. A medida cria também a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, devida em função do resultado da avaliação de desempenho individual dos servidores integrantes da carreira ora criada e da avaliação do desempenho institucional dos órgãos em que estiverem lotados os seus integrantes. O desenvolvimento dos servidores na carreira dar-se-á por meio de um sistema de progressão e promoção orientado pelo mérito.

8. Se, por hipótese, fossem providos de imediato todos os cargos criados, o impacto orçamentário anual da medida seria de cerca de R\$ 160,1 milhões, em 2008 e nos exercícios subsequentes, considerando-se a remuneração inicial do cargo, acrescida de gratificação natalina, adicional de férias e encargos. Trata-se, contudo, da criação de cargos vagos, que serão providos ao longo do tempo, após a devida autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e a realização dos correspondentes concursos públicos, ocasiões em que deverão ser observadas as disposições dos arts. 16 e

17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

9. De modo complementar, propõe-se a criação de duzentos e cinquenta cargos de provimento efetivo no quadro de pessoal da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda, sendo duzentos cargos de Analista Técnico (nível superior) e cinquenta cargos de Agente Executivo (nível médio), os quais serão providos gradualmente, mediante a realização de concursos públicos.

10. A Lei Complementar nº 126, sancionada em 15 de janeiro de 2007, transferiu do IRB-Brasil Resseguros S.A. - IRB-Brasil Re para a SUSEP as funções de regulamentação e fiscalização do mercado de resseguros, além das operações de co-seguro, contratação de seguro no exterior e emissão de seguro em moeda estrangeira. Não se previu, contudo, nenhuma readequação no quadro de pessoal da Autarquia, de forma a fazer frente a tais atribuições.

11. No mercado de resseguros, o IRB-Brasil Re atua com cerca de 80 resseguradores estrangeiros, os quais passarão a ser autorizados, cadastrados, controlados e fiscalizados pela SUSEP. Além da supervisão das empresas de resseguro, a Lei Complementar impõe à SUSEP a tarefa de fiscalizar os contratos celebrados pelas seguradoras e resseguradores, no sentido de aferir a efetividade da transferência de risco. Atualmente, o IRB-Brasil Re celebra 15.000 contratos de resseguro (automáticos e facultativos) por ano, número que tende a se multiplicar com o fim do monopólio do IRB-Brasil Re.

12. A criação desses cargos evitará que a assunção das novas obrigações pela SUSEP represente impacto negativo na qualidade dos serviços prestados, no desenvolvimento do mercado securitário, na elevação do risco jurídico decorrente dos processos de administração de empresas em regime especial e na alocação de pessoal, com reflexos no nível de produtividade.

13. Da mesma forma que no caso da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, cabe destacar que a simples criação dos cargos para a SUSEP não ocasiona impacto orçamentário, porquanto estarão vagos. Estima-se que por ocasião do efetivo provimento de todos os cargos, após a realização dos concursos públicos, o impacto anual será da ordem de R\$ 30,8 milhões.

14. Altera, de outra parte, a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infra-Estrutura e sobre o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, para estabelecer que (i) os ocupantes dos cargos criados somente farão jus à Gratificação de Desempenho de Atividade em Infra-Estrutura - GDAIE se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional, (ii) a avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as suas atividades, (iii) os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAIE serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do órgão ou entidade de lotação, observada a legislação vigente, (iv) as metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação, elaboradas em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no plano plurianual, na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual, devendo ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, podendo 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, (v) as metas estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as políticas, diretrizes e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas, (vi) as metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, inclusive no sítio eletrônico do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, (vii) a periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do órgão ou entidade de lotação, mediante ato do respectivo Ministro de Estado, (viii) 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, (ix) até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAIE no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a quarenta pontos, (x) o titular de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infra-Estrutura ou do cargo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, em efetivo exercício em seu órgão ou entidade de lotação, quando investido em cargo em Comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5 ou equivalente fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período, (xi) o ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infra-Estrutura ou do cargo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação somente fará jus à GDAIE: I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, situação na qual perceberá a GDAIE

calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão ou entidade de origem, (xii) a avaliação institucional do servidor será a do órgão ou entidade de lotação e (xiii) ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores continuarão percebendo a GDAIE correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

15. Transforma, sem aumento de despesa, no Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, cinquenta cargos vagos de nível intermediário de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, criados pela Lei nº 10.871, de 10 de maio de 2004, em cinquenta cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo, da Carreira de Técnico Administrativo.

16. Altera, também, a Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, de forma que o servidor ocupante de cargo efetivo, o militar ou o empregado permanente de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal, investido nos cargos em comissão poderá optar por uma das remunerações a seguir discriminadas: (i) a diferença entre a remuneração do cargo em comissão e a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego; ou (ii) a remuneração do cargo efetivo, do posto ou graduação, ou do emprego, acrescida do percentual de sessenta por cento do respectivo cargo em comissão.

17. Por fim, registro que a proposta tem por finalidade precípua a necessidade de dotar a administração de recursos humanos qualificados na área social, que permitirão aprimorar a execução e ampliar o controle sobre o uso de recursos públicos em ações como o Programa Bolsa Família, o Plano de Desenvolvimento da Educação, o conjunto de ações relacionadas com o Sistema Único de Saúde e as políticas de promoção da cidadania, da igualdade racial e da igualdade de gênero. No caso da SUSEP, vale mencionar que tanto a nova regulamentação das regras de capital das seguradoras quanto à regulamentação da abertura do mercado de resseguros entraram em vigor em janeiro de 2008, criando demanda adicional à SUSEP, incompatível com a atual capacidade institucional do órgão.

São essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à elevada consideração de Vossa Excelência o anexo Projeto de Lei.

Respeitosamente,

*Assinado por: Paulo Bernardo Silva*