

REFORMA EMPREENDEDORA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: AÇÕES DO PERÍODO 1995-2001¹

I- AÇÕES NO ÂMBITO LEGISLATIVO

1- Plano Diretor, Leis e Decretos

1.1.Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado

(Aprovado em Reunião de Setembro de 1995 da Câmara da Reforma do Estado, com a participação do Presidente da República, e publicado em novembro desse ano pela Imprensa Oficial). Estabelece o diagnóstico e as diretrizes da reforma gerencial do Estado.¹

1.2.Lei revisando as regras do Regime Jurídico dos servidores públicos federais ([Lei n. 9.527, de 10 de dezembro de 1997](#)).

Essa revisão objetiva fortalecer a profissionalização do servidor e aproximar as regras da gestão de recursos humanos do setor público àquelas praticadas no mercado. Contempla aperfeiçoamentos na legislação visando:

(1) corrigir excessos e distorções, tais como, prazos desnecessariamente prolongados para posse, entrada em exercício e remoção do servidor para nova localidade; morosidade no processo administrativo-disciplinar; estímulos à aposentadoria precoce do servidor;

¹ Este levantamento foi realizado pela equipe da Pesquisa ENAP, da Diretoria de Informação e Conhecimento em Gestão. A equipe é composta por Marianne Nassuno, gerente de programa, Chélen Fischer de Lemos, Eugênio Carlos Ferreira Braga e Gustavo Amorim Coutinho, assessores de pesquisa. Agradecimentos a Ciro Fernandes, da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação; Lúcia Barreto, da Secretaria de Gestão; Luiz Carlos Capella, da Secretaria de Recursos Humanos e Pedro Noblat, da Secretaria de Orçamento Federal, pelas informações. Agradecimentos a Luis Carlos Bresser Pereira pelos comentários e sugestões.

(2) reduzir despesas e combater privilégios tais como a licença prêmio, vantagem concedida desvinculada da melhoria do serviço público; licenças generosas para tratamento de saúde; remoção de servidores para atender a conveniências de empresas privadas; pagamento de diárias para deslocamentos cotidianos dentro de metrópoles ou municípios limítrofes etc.

1.3.Emenda Constitucional da Reforma Empreendedora (Emenda n. 19, de 8 de abril de 1998)

Apresenta revisão das regras da estabilidade do servidor, inclusão de dispositivos para controle dos gastos e equilíbrio das contas públicas, novos limites e critérios para a fixação das remunerações, flexibilização do regime jurídico dos servidores, fortalecimento da profissionalização da função pública, desenvolvimento da transparência de gestão e controle social e ampliação da autonomia de gestão da administração indireta.

1.4.Lei revisando a Lei n.º 8.666/93 sobre compras e contratações ([Lei n. 9.648, de 27 de maio de 1998](#))

Procura simplificar normas e elevar o limite de dispensa de licitação. Diversas mudanças em aspectos específicos da lei de licitações foram realizadas, por meio de emendas à Lei, aprovadas pelo Congresso. Estas mudanças permitiram algum avanço, no sentido da ampliação da utilização de modalidades de compras mais simplificadas, com aumento do valor dos limites estipulados na lei para cada modalidade de licitação; e da regulamentação de formas de licitação que possibilitam o fornecimento continuado de um mesmo produto ou serviço por diversos fornecedores a partir de um único processo de licitação, licitação por registro de preços.

1.5.Reestruturação do Orçamento Federal

([Decreto n. 2.829](#), de 29 de outubro de 1998, que estabelece as normas para a elaboração e execução do plano plurianual e dos orçamentos e Portaria SOF n. 42, de 14 de abril de 1999, que modifica a classificação de despesa no orçamento)

Acompanha o Plano Plurianual 2000-2003 de forma a tornar o orçamento um instrumento de viabilização do planejamento e do plano de governo e meio efetivo de programação. Inclui ações como: organizar o sistema orçamentário federal articulado com o sistema de planejamento; ampliar a ação de articulação e integração entre os órgãos e unidades componentes do sistema orçamentário; reestruturar os processos de elaboração e de execução orçamentárias; promover a melhoria institucional e de processos administrativos e técnico-operacionais; e desenvolver nova plataforma tecnológica de suporte às ações inerentes ao processo orçamentário, por intermédio da modernização do SIDOR - Sistema Integrado de Dados Orçamentários.

1.6. Leis regulamentando dispositivos da [Emenda Constitucional n. 19](#) [Lei Complementar n. 96](#), de 31 de maio de 1999, que define limites para as despesas de pessoal da União, Estados e Municípios em termos de percentuais específicos da respectiva Receita Corrente Líquida, prevendo medidas que podem ser adotadas para a adequação a esses limites e sanções caso sejam ultrapassados.

[Lei n. 9801](#), de 14 de junho de 1999, que dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público de servidor estável por excesso de despesa;

[Lei n. 9962](#), de 22 de fevereiro de 2000, que disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional.

Permanecem pendentes a elaboração e encaminhamento ao Congresso de diversos projetos de legislação relativos aos demais itens objeto da Emenda da reforma administrativa, conforme apresentado por agrupamento temático no Quadro nº 1.

Quadro nº 1

Pendências de regulamentação de disposições da EC n.º 19/98

Tema/Objeto	Disposição da EC n.º 19/98	Tipo
Novos Modelos Institucionais		
Adoção de contrato para ampliação da autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta.	art. 37, § 8º	Projeto de lei
Definição de áreas de atuação para empresa pública, sociedade de economia mista e fundação.	art. 37, XIX	Projeto de lei complementar
Revisão dos estatutos das entidades da administração indireta, quanto à sua respectiva natureza jurídica, tendo em vista as finalidades e competências efetivamente executadas.	art. 26 da EC n.º 19/98	Projetos de lei (prazo de 2 anos para a revisão)
Instituição do estatuto jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista que explorem atividade econômica.	art. 173, § 1º	Projeto de lei

Recursos Humanos		
Procedimentos para a perda do cargo, pelo servidor estável, por meio de “avaliação periódica de desempenho” (art. 41, § 1º, III), em fase final de votação	art. 41, § 1º, III	Projeto de lei encaminhado ao Congresso, em fase final de votação.
Regulamentação dos casos, condições e percentuais mínimos para a ocupação de cargos em comissão por servidores de carreira.	art. 37,V	Projeto de lei
Instituição de conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.	art. 39, “caput”	Projeto de lei
Fixação da relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, no âmbito da União.	art. 39, § 5º	Projeto de lei
Disciplina, no âmbito da União, a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, na forma de adicionais e prêmios ao servidor ou de programas de treinamento, de qualidade, modernização e racionalização do serviço público.	art. 39, § 7º	Projeto de lei
Estruturas e Gestão		
Disciplina dos consórcios públicos e convênios de cooperação entre os entes federados, autorizando a gestão associada de serviços e a transferência de pessoal, encargos, bens e serviços.	art. 241	Projeto de lei
“Lei de defesa do usuário de serviços públicos.”	art. 27	Projeto de lei (prazo de 120 dias para elaboração, pelo Congresso)

Controle Social		
Regulamentação das formas de participação do usuário na administração pública.	art. 37, § 3º	Projeto de lei
Regulamentação dos requisitos e restrições a ocupante de cargo ou emprego com acesso a informações privilegiadas.	art. 37, § 7º	Projeto de lei

1.7. Plano Plurianual 2000-2003 Avança Brasil (1999)

[Lei n. 9.989](#), de 21 de julho de 2000, que institui o Plano; Decreto n. 2.829, de 29 de outubro de 1998, que estabelece as normas para a elaboração e execução do plano plurianual e dos orçamentos e Portaria SOF n. 42, de 14 de abril de 1999, que modifica a classificação de despesa no orçamento)

Promove a estruturação de toda a ação finalística do governo em programas orientados para a consecução dos objetivos estratégicos definidos para o período do Plano. Em cada programa deve ser adotado um modelo de gerenciamento com definição da unidade responsável, com controle de prazos e custos, com sistemas de informações gerenciais e com a designação de um gerente de programa. Esses programas devem ser avaliados anualmente no que se refere ao desempenho físico-financeiro, à obtenção de resultados e o grau de satisfação da sociedade em relação aos produtos ofertados pelo poder público. Os programas foram construídos de forma integrada, considerando parcerias entre governo federal, estados, municípios, organismos internacionais, organizações não-governamentais e empresas privadas, para viabilizar sua execução e visando o desenvolvimento econômico e social, a preservação do meio ambiente e a difusão da informação e do conhecimento, com foco no cidadão.

1.8. Lei de Responsabilidade Fiscal ([Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000](#))

Estabelece princípios, normas e regras relativos à gestão da receita e da despesa públicas, ao endividamento e à gestão do patrimônio público a serem observados pelos três Poderes da União, dos Estados e dos Municípios, compreendendo, ainda, as respectivas administração direta, autarquias, fundações públicas e empresas estatais dependentes de recursos do Tesouro. Entre o conjunto de normas e princípios estabelecidos destacam-se: limites para o endividamento público, definição de metas fiscais anuais, mecanismos de compensação para despesas de caráter permanente, mecanismo para controle de despesas públicas.

1.9.Revisão de Legislação na área da Previdência do Servidor Público
Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, que modifica os sistemas de previdência social e do servidor público de forma a torná-los mais equânimes e mais equilibrados atuarialmente;

Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre as regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos Militares;

Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999, que dispõe sobre a compensação financeira entre o Regime Geral de Previdência Social e os regimes de previdência dos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos casos de contagem recíproca de tempo de contribuição para efeito de aposentadoria;

Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, que dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e sua respectivas entidades fechadas de previdência complementar;

Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar.

II – AÇÕES NO ÂMBITO EXECUTIVO

1- Criação de Novos Modelos Institucionais

1.1.Criação do modelo das Agências Executivas (Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998) e edição de instrumentos que determinam as regras para a qualificação das autarquias e fundações públicas federais.

Agência Executiva é a denominação atribuída a autarquias e fundações públicas responsáveis por atividades e serviços exclusivos do Estado qualificadas por decreto presidencial específico. A qualificação de uma instituição como Agência Executiva exige como pré-requisitos básicos que a instituição tenha um plano estratégico de reestruturação e desenvolvimento institucional em andamento e um contrato de gestão assinado com o Ministério supervisor. Instituição qualificada: INMETRO.

1.2.Criação do modelo das Organizações Sociais ([Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998](#)) e regulamentação de instrumento com procedimentos e requisitos para a qualificação de entidades públicas não-estatais.

Organizações Sociais constituem uma forma institucional para o setor de serviços que não pressupõem o poder de Estado, mas no qual a presença do Estado se justifica porque dizem respeito a direitos humanos fundamentais ou geram “economias externas”, tais como as áreas de ensino, pesquisa científica e tecnológica, preservação do meio ambiente, cultura e saúde. A prestação dos serviços é descentralizada através de um processo denominado “publicização” para entidades de propriedade pública não-estatal. Instituições qualificadas: Associação de Comunicação Educativa Roquete Pinto, Associação Brasileira de Tecnologia de Luz Síncrotron, Associação Brasileira para o uso sustentável da Biodiversidade da Amazônia, Instituto de Desenvolvimento Sustentável Mamirauá e Instituto de Matemática Pura e Aplicada.

1.3.Implantação das Agências Reguladoras

Autarquias com flexibilidade administrativa, orçamentária e financeira, contando algumas delas, com contrato de gestão firmado, onde são fixadas metas de desempenho e resultados a serem atingidos. Instituições qualificadas:

Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, criada pela [Lei nº 9.427](#), de 26 de dezembro de 1996;

Agência Nacional de Petróleo - ANP, criada pela [Lei nº 9.478](#), de 6 de agosto de 1997;

Agência Nacional de Telecomunicações - ANATEL, criada pela [Lei nº 9.472](#), de 16 de julho de 1997;

Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVS, criada pela [Lei nº 9.782](#), de 26 de janeiro de 1999;

Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, criada pela [Lei nº 9.961](#), de 28 de janeiro de 2000 e

Agência Nacional das Águas - ANA, criada pela [Lei nº 9.984](#), de 17 de julho de 2000;

Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANT e Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANATQ, criadas pela [Lei n. 10.233](#), de 5 de junho de 2001.

1.4.Organizações Militares Prestadoras da Serviços – OMPS ([Lei n. 9.724, de 1o de dezembro de 1998](#))

Podem ser qualificadas como OMPS as Organizações Militares da Marinha voltadas para atividades industriais, pesquisa e desenvolvimento, atendimento

médico-hospitalar, abastecimento, ensino e cultura que gerem receita pela cobrança dos serviços prestados às forças navais e outros órgãos da Marinha. A autonomia gerencial, orçamentário-financeira dos dirigentes das OMPS é delimitada pelo conjunto de normas legais vigentes. Os objetivos, as metas e os indicadores de desempenho das OMPS, bem como os recursos necessários e os instrumentos para avaliação de seu cumprimento, são estabelecidos em contrato.

1.5.Criação do modelo OSCIP Organização da Sociedade Civil de Interesse Público ([Lei n. 9.790 de 23 de março de 1999](#)) para a qualificação de entidades da sociedade civil sem fins lucrativos.

A qualificação habilita as instituições a atuar em parceria com o setor público para o alcance de objetivos sociais, tais como, promoção da assistência social, promoção gratuita da educação, da saúde, da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico, entre outros.

2. Ações para a Reforma da Gestão

2.1.Brasil em Ação

Representa um grupo de 58 programas implantados no período 1996-1999, selecionados como prioritários por seu efeito multiplicador, capacidade de aumentar a competitividade da economia brasileira, reduzir os custos de produção e comercialização, eliminar gargalos e melhorar a oferta de mão-de-obra qualificada. Representaram um volume de investimentos de R\$ 70,1 bilhão es, com 62 milhões de pessoas beneficiadas. Na condução desses programas, foi adotado um modelo gerencial inovador voltado para resultados, cujas lições foram incorporadas ao Plano Plurianual 2000-2003, Avança Brasil.

2.2.Integração das atividades relativas à gestão empreendedora com o orçamento e planejamento ([Medida Provisória n. 1.795, de 1 de janeiro de 1999](#))

A fusão do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP foi realizada no segundo mandato do governo Cardoso, dando origem ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Esse processo permitiu reunir, em um só ministério, os principais instrumentos de incitação à nova gestão pública: o planejamento coordenado das ações de governo, a elaboração da proposta do orçamento federal, e as ferramentas de apoio à administração gerencial.

2.3.Publicação do Relatório de Avaliação do Plano Plurianual 2000-2003 - Avança Brasil para o exercício de 2000.

O relatório traz uma apresentação do desempenho de 389 programas que compõem o Plano, segundo a ótica dos gerentes; uma avaliação do estágio em que se encontram os 28 macroproblemas que o Governo se impôs atacar, como parte do projeto de desenvolvimento para o período 2000-2003 e a percepção dos Ministérios sobre o desempenho agregado dos seus programas, à luz dos objetivos setoriais. É complementado por um quadro qualificado de dificuldades gerenciais sistêmicas do Governo, análise do comportamento das variáveis macroeconômicas que embasaram a elaboração do Plano e a evolução da situação econômica e social do País. No exercício de 2000, 75% dos programas tiveram seus resultados considerados como dentro ou acima do previsto, a despeito de terem sido identificadas algumas dificuldades relativas a recursos financeiros e humanos e na gestão de contratos e convênios.

2.4.Realização da 1ª Pesquisa Nacional de Satisfação do Usuário dos Serviços Públicos

Com o objetivo de aferir a percepção do cidadão brasileiro, usuário direto ou potencial, sobre a qualidade dos serviços públicos nos setores educação, saúde e previdência social, com base na experiência concreta de uso. Dentre os três serviços públicos pesquisados, a educação pública de 1º e 2º graus foi considerado o mais satisfatório, com taxa de satisfação de 78,5%, enquanto que o setor saúde foi considerado o menos satisfatório, com taxa de satisfação de 64,3%.

No setor de educação a avaliação mais baixa (64,4%) foi dada a uma característica ‘segurança dentro da escola, evitando violência’ que não está diretamente relacionado com a prestação do serviço de ensino. Já no caso da saúde, as dimensões do serviço ‘agilidade no atendimento’ e ‘garantia de acesso/processo de execução do serviço’, ambas relacionadas de forma estreita ao atendimento ao usuário-cidadão, foram as que receberam as menores avaliações, não excedendo 61%. Já no caso dos serviços da previdência social, a taxa de satisfação ficou em 72,5%. A dimensão ‘agilidade no atendimento’ obteve a menor taxa de satisfação (64,1%).

2.5.Padrões de Qualidade do Atendimento ao Cidadão ([Decreto n. 3.507, de 13 de junho de 2000](#))

Cria a obrigatoriedade para todas as organizações públicas federais, que atendem diretamente ao cidadão, de estabelecer e divulgar até 14 de junho de 2001, padrões de qualidade de atendimento em relação a: cortesia, atenção e respeito ao cidadão; tempo de espera de atendimento; prazos para cumprimento dos serviços; mecanismos de comunicação com o usuário; procedimentos para atender a reclamações; formas de identificação dos servidores; sistema de sinalização visual e condições de limpeza e conforto das instalações.

Até maio de 2001, das 176 instituições identificadas como prestando serviços aos cidadãos, 28 haviam completado seus projetos, com destaque para o Ministério da Agricultura e do Abastecimento e o Ministério da Saúde.

2.6.Sistema Nacional de Avaliação da Satisfação do Usuário dos Serviços Públicos ([Decreto n. 3.507, de 13 de junho de 2000](#))

Criado com o objetivo incorporar de forma permanente a opinião do cidadão como aspecto relevante ao modelo de gestão pública e promover a melhoria da qualidade do atendimento prestado pelas organizações públicas. A verificação do cumprimento pelas instituições dos padrões de qualidade do atendimento definidos será realizado por meio de avaliações anuais.

2.7.Prêmio da Qualidade do Governo Federal

Instituído em 3 de março de 1998, visa estimular organizações públicas, nos níveis federal, estadual e municipal a implementarem programas de melhoria da qualidade e do desempenho institucional, com reflexos na melhoria do atendimento das necessidades do cidadão. As organizações aderem ao Programa Qualidade no Serviço Público e inscrevem-se voluntariamente ao Prêmio, apresentando posteriormente um Relatório de Gestão tendo por base o Modelo de Excelência em Gestão Pública preconizado pelo Programa Qualidade no Serviço Público. Bancas examinadoras e de juízes analisam os relatórios de gestão e avaliam *in loco* as práticas de gestão das organizações inscritas. O esforço institucional em direção à qualidade da gestão é reconhecido em três faixas: Bronze, Prata e Ouro. Recebe o Prêmio Qualidade do Governo Federal a organização que obtiver o melhor conjunto de pontuações dentre as organizações classificadas na faixa ouro em cada categoria.

Desde a criação do Prêmio, 149 organizações já se inscreveram e 29 foram reconhecidas pela excelência em sua gestão. No ano de 2000, houve 45 candidaturas, sendo que 8 organizações foram reconhecidas pelo Prêmio.

2.8.Projeto Atendimento Integrado

Visando incentivar a adoção de unidades integradas de atendimento, um modelo renovado de prestação de serviços públicos, caracterizado pela reunião de representações de órgãos públicos das esferas federal, estadual e municipal, em um único espaço físico. Tais unidades, são configuradas para funcionar de forma articulada, sob o comando de uma administração central coesa e apoiada pela utilização de tecnologia de ponta. Os servidores são especialmente treinados para atender e orientar o cidadão, com cortesia e para prestar serviços de qualidade, com agilidade e eficiência. Atualmente já existem 102 Unidades de Atendimento Integrado em funcionamento (incluindo unidades móveis) em 18 (dezoito) estados da Federação. Destas unidades, 13 (treze) obtiveram do Governo Federal recursos para o financiamento parcial de sua implementação.

2.9. Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal – Prêmio Hélio Beltrão

Com o objetivo de reconhecer e divulgar iniciativas que estão dando certo na administração federal e promover a valorização de dirigentes, gerentes e equipes de empreendedores públicos. São premiadas anualmente até 20 experiências, implantadas há mais de um ano.

Desde sua criação em 1996, foram recebidos 518 projetos e premiadas 178 iniciativas.

44 inovações premiadas no Concurso dizem respeito à melhoria do atendimento ao usuário. Em seguida, destacam-se as áreas de gestão de pessoas e capacitação e articulação de parcerias com 20 experiências cada. As experiências premiadas estão divulgadas em livro e na *homepage* ENAP. O Concurso é promovido pela ENAP Escola Nacional de Administração Pública, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e o Instituto Hélio Beltrão.

2.10. Recriação do Programa Nacional de Desburocratização

Com o objetivo de garantir o respeito à dignidade e à credibilidade das pessoas, protegendo-as contra a opressão burocrática. No âmbito do programa houve a criação dos *Comitês Interministerial e Executivos Setoriais de Desburocratização* nos Ministérios e em suas unidades e entidades da administração indireta ([Decreto nº 3.335, de 11 de janeiro de 2000](#)). Em 2001 encontram-se em funcionamento 58 Comitês Executivos Setoriais de Desburocratização. No Comitê Interministerial de Desburocratização, fórum de articulação e cooperação institucional, estão representadas 75 instituições, sendo 70 ministérios e órgãos federais, 4 governos estaduais (Bahia, Pernambuco, Rio de Janeiro e São Paulo) e o SEBRAE. No ano de 2000, foram implementadas 420 medidas de desburocratização no governo federal.

2.11. Implantação do pregão ([Medida Provisória n. 2.026, de 4 de maio de 2000](#))

Nova modalidade de licitação que propicia a confrontação direta entre os interessados, por meio de lances verbais, até a proclamação de um vencedor. O pregão intensifica a competição, estimulando a redução de preços, além de simplificar os procedimentos de compra, podendo ser utilizado para a aquisição de bens ou serviços com características de padronização. Já foram realizados mais de 800 pregões desde sua criação, em agosto de 2000, com a obtenção de reduções de custo da ordem de 20%. O pregão eletrônico, modalidade realizada inteiramente na Internet, foi implantado em dezembro de 2000 ([Decreto n. 3.697, de 21 de dezembro de 2000](#)) e encontra-se em processo de disseminação.

2.12.Termo de Parceria ([Lei n. 9.790, de 23 de março de 1999](#))

Novo instrumento jurídico para a realização de parcerias unicamente entre o Poder Público e entidades da sociedade civil qualificadas como OSCIP. É um instrumento que imprime maior agilidade gerencial aos projetos, reduz as excessivas exigências burocráticas e dá ênfase na avaliação dos resultados das ações. Representa uma alternativa mais flexível à forma tradicional de operacionalização da transferência de recursos públicos para realização de projetos pelas organizações da sociedade civil, feita por meio de convênios.

3- Ações no Âmbito de Recursos Humanos

- **Administração de Recursos Humanos**

3.1.Criação e reestruturação de carreiras e cargos

Do quadro de pessoal que compõe a estrutura permanente do Estado, objetivando a atração e manutenção de pessoal qualificado, condizente com as necessidades da administração pública. Foram implementadas as seguintes medidas: (a) criação de carreiras ([Lei n. 9.620, de 2 de abril de 1998](#)) para as áreas de comércio exterior, defesa agropecuária e gestão da perícia médica previdenciária ; (b) aproximação de atribuições de cargos de natureza semelhante e equiparação das remunerações, favorecendo a flexibilidade da movimentação desses servidores; (c) reestruturação de tabelas salariais de diversos cargos e carreiras, contemplando parcela variável de remuneração, vinculada ao desempenho individual e institucional (Quadro 2 contém os cargos e carreiras cujas remunerações foram reposicionadas); (d) redução da participação das gratificações de desempenho variável já existente no total da remuneração do servidor, propiciando uma relação mais adequada do salário fixo/variável; (e) associação dos percentuais dessas gratificações ao vencimento básico do servidor, de modo a manter o percentual de participação nos diversos níveis da carreira e (f) aumento da amplitude salarial dos cargos, criando, assim, perspectivas de crescimento salarial ao longo da carreira (itens (d), (e) e (f) foram contemplados na [Medida Provisória n. 2.048-26, de 29 de junho de 2000](#)).

Quadro 2
Gratificações de desempenho

Gratificação	Carreira/cargo beneficiado
Gratificação de Desempenho e Produtividade (Lei n. 9.625, de 7 de abril de 1998)	Analista de Finanças e Controle, Analista de Orçamento, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Técnico de Planejamento e Pesquisa IPEA, Técnico de Planejamento
Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização (Lei n. 9.641, de 25 de maio de 1998)	Engenheiro Agrônomo, Zootecnista, Químico e Farmacêutico do MAARA
Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização e Proteção ao Vôo (Lei n. 9.641, de 1998)	Nível superior e intermediário do Grupo-Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo
Gratificação de Desempenho Diplomático e de Desempenho de Atividade de Chancelaria (Lei n. 9.625, de 1998)	Diplomata e Oficial de Chancelaria
Gratificação de Desempenho de Atividade de Informações Estratégicas (Lei n. 9.651, de 27 de maio de 1998)	Nível superior e intermediário do Grupo Informações
Gratificação de Desempenho de Atividade Fundiária (Lei n. 9.651, de 1998)	Fiscal de Cadastro e Tributação Rural, Orientador de Projeto de Assentamento e Engenheiro Agrônomo do INCRA
Gratificação de Desempenho de Função Essencial à Justiça (Lei n. 9.651, de 1998)	Advogado da União, Assistente Jurídico, Defensor Público da União, Procurador Autárquico e Advogado de autarquias e fundações
Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia (Lei n. 9.638, de 20 de maio de 1998 e Lei n. 9.647, de 27 de maio de 1998)	Nível superior e intermediário da carreira de Ciência e Tecnologia
Gratificação de Desempenho e Eficiência (Lei n. 9.620, de 2 de abril de 1998)	Supervisor Médico-Pericial e Analista de Comércio Exterior
Gratificação de Desempenho de Atividade de Defesa Agropecuária (Lei n. 9.620, de 1998)	Fiscal da Defesa Agropecuária
Gratificação de Estímulo à Docência no Magistério Superior (Lei n. 9.678, de 3 de julho de 1998)	Professores do 3º grau

Gratificação de Desempenho de Atividade Tributária ([Medida Provisória n. 1.915, de 29 de junho de 1999](#))

Auditor Fiscal e Técnico do Tesouro Nacional, Fiscal do Trabalho, Fiscal de Contribuições Previdenciárias

3.2.Criação de Funções Comissionadas Técnicas - FCT ([Medida Provisória n. 2.048-26, de 29 de junho de 2000](#))

Destinadas exclusivamente a servidores do Plano de Classificação de Cargos do Poder Executivo Federal e de planos correlatos, implementando uma carreira em Y. As FCT vêm preencher uma lacuna no sentido de propiciar o desenvolvimento profissional na área técnica, permitindo, ainda, maior autonomia de gerenciamento dos recursos humanos por parte dos órgãos. A designação para essas funções está vinculada às características técnicas dos postos de trabalho e aos requisitos dos servidores para o preenchimento desses postos. Até o momento, essas funções foram implementadas no IBAMA, no INCRA, na ANVS e na SPU/MP.

3.3.Realização de Pesquisa Salarial de Mercado no ano 2000

Com objetivo obter parâmetros técnicos para análise da competitividade externa em relação aos cargos do Poder Executivo Federal, constituindo-se numa referência para a definição de política na área de carreiras e remuneração.

3.4.Recomposição da remuneração das funções gerenciais

Por meio da reavaliação dos patamares de remuneração considerando seus correlatos no setor privado, incluindo cargos de Direção e Assessoramento Superiores – DAS, de Natureza Especial, de Ministro de Estado e cargos de direção das instituições federais de ensino.

3.5.Racionalização da estrutura de cargos

da administração pública federal por meio de reagrupamento e aglutinação de competências e extinção de cargos obsoletos. Foram extintos cerca de 28.000 cargos vagos e transpostos para quadro em extinção outros 73.000 cargos ocupados.

3.6.Programação anual de concursos públicos considerando um horizonte de cinco anos (Portarias n. 1.731 e n. 1.732, de 4 de julho de 1997 e alterações posteriores).

De 1995 a 2000 ingressaram no âmbito dessa programação 50.923 servidores das seguintes carreiras e cargos: Advogado da União, Agente de Polícia Federal, Analista de Comércio Exterior, Analista de Finanças e Controle, Analista de Orçamento, Assistente Jurídico da União, Auditor Fiscal do Tesouro Nacional, Delegado de Polícia Federal, Diplomata, Escrivão de Polícia Federal, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Fiscal do Trabalho, Papiloscopista

da Polícia Federal, Patrulheiro Rodoviário Federal, Perito Criminal Federal, Pesquisador em Ciência e Tecnologia, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador e Advogado de Fundações e Autarquias, Supervisor Médico-Pericial, entre outros.

3.7. Controle da folha de pagamentos

Incluindo a inserção de todas as instituições que têm sua folha de pagamentos custeada pelo Tesouro, inclusive estabelecimentos de ensino superior e empresas estatais, no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE; a implantação de “filtros” que permitem a verificação da legalidade e exatidão dos valores lançados nas fichas financeiras; trabalhos de auditoria permanente sobre a folha de pagamentos; cadastramento de aposentados e pensionistas.

- **Capacitação de Recursos Humanos :**

3.8. Formação para carreiras

Visando fortalecer o núcleo estratégico do Estado e imprimir o sentido de agentes de mudança aos seus novos integrantes. Do total de 50.923 ingressos de servidores públicos federais ocorrido no período de 1995 a 2000, cerca de 6% correspondeu a carreiras ou cargos que tem curso de formação. Nesse período, a ENAP formou 393 especialistas em políticas públicas e gestão governamental e 219 analistas de planejamento e orçamento.

3.9. Ações de educação continuada para a reforma gerencial

Realizadas pela ENAP Escola Nacional Administração Pública para a capacitação de diversos segmentos de funcionários (das áreas administrativas, gerentes operacionais e intermediários) sobre as novas proposições para a reforma do setor público. Entre 1995 e 2000, foram treinados cerca de 94.000 servidores públicos federais.

3.10. Capacitação gerencial para a administração pública

Para apoiar o desenvolvimento de dirigentes e gerentes públicos e a consolidação do modelo de gestão por programas do Plano Plurianual 2000-2003 Avançar Brasil. Essas atividades passaram a ser desenvolvidas pela ENAP a partir de 1999, resultado de uma reorientação estratégica de suas ações. No ano 2000, 8.954 gerentes participaram de atividades de treinamento na Escola.

4- Ações no Âmbito de Informática e Sistemas de Informação

4.1.Marco legal para o Governo Eletrônico

Aprovação de legislação e normas visando assegurar a sustentação legal exigida para a aplicação intensiva das novas tecnologias de informação nos serviços públicos e nas transações das empresas privadas e dos cidadãos. Foi aprovada a [Lei n.º 9.983/2000](#), que contém dispositivos relativos a crimes eletrônicos contra a administração pública.

Diversos Decretos foram editados regulamentando aspectos relevantes para a progressiva transposição para meios eletrônicos das rotinas e transações da administração federal.

O [Decreto n.º 3.505/2000](#), define uma política de gestão da segurança da informação,

O [Decreto n.º 3.587/2000](#), estabelece normas para a constituição da infraestrutura de chaves públicas nas comunicações eletrônicas e o

O [Decreto n.º 3.585/2000](#), estabelece orientações e metas específicas visando a transposição da tramitação de documentos para meio eletrônico.

O [Decreto 3.294/1999](#) institui o Programa Sociedade da Informação

4.2.Redes Governo

Portal de serviços e informações do Governo Federal na Internet (www.redegoverno.com.br), interliga a maioria dos serviços e informações prestados ao cidadão pelos órgãos e entidades da Administração Federal. Em processo de ampliação contínua, oferece 629 serviços e 3.500 tipos de informação.

4.3.Governo Eletrônico (Decreto de 18 de outubro de 2000)

Política que visa aplicar a tecnologia da informação no aprofundamento das ações de reforma da administração pública, em especial nos aspectos de melhoria da prestação de serviços ao cidadão, acesso a informações, redução de custos e controle social sobre as ações de Governo. Reúne um conjunto de projetos com acompanhamento direto por comitê interministerial, no âmbito da Presidência da República.

4.4.Renovação e atualização do Sistema de Informações

Organizacionais do Governo – SIORG

Contendo mais de 30.000 órgãos cadastrados; mais de 10.000 titulares de órgãos; localização de órgãos em mais de 1.000 cidades; e descrição detalhada das finalidades e competências de mais de 15.000 órgãos.

4.5.Aperfeiçoamento de sistemas informatizados de apoio à gestão das compras governamentais:

O sistema informatizado de administração dos serviços gerais, denominado SIASG, está ramificado pelos órgãos e entidades da Administração Federal, por meio de 2.400 terminais informatizados. Sua implantação tem ocorrido de forma gradativa, sendo que já estão em funcionamento diversas ferramentas de apoio às compras e contratações, destacando-se o cadastro unificado, com cerca de 133 mil fornecedores cadastrados em todo o país, o sistema de registro de preços praticados nas licitações, a divulgação eletrônica dos editais de compras e contratações e o Comprasnet, *site* de serviços na Internet (www.comprasnet.com.br).

5. Ações no Âmbito da Ética e Controle de Conduta

5.1.Criação da Comissão de Ética Pública (Decreto s/n, de 26 de maio de 1999)

Vinculada ao Presidente da República, com a competência de elaborar o Código de Conduta das Autoridades, no âmbito do Poder Executivo Federal.

5.2.Código de Conduta da Alta Administração Federal (Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000).

O Código, refere-se a um compromisso moral das autoridades integrantes da Alta Administração Federal com o Chefe de Governo, visando assegurar, em todos os casos, a lisura e a transparência dos atos praticados na condução da coisa pública. A conduta dessas autoridades, ocupantes dos mais elevados postos da estrutura do Estado, servirá como exemplo a ser seguido pelos demais servidores públicos.

A transgressão das normas do Código não implica, necessariamente, violação de lei, mas, sim, descumprimento de um compromisso moral e dos padrões qualitativos estabelecidos para a conduta da Alta Administração. Em consequência, a punição prevista é de caráter político: advertência e "censura ética". Também é prevista a sugestão de exoneração, dependendo da gravidade da transgressão. Além de comportar-se de acordo com as normas estipuladas, o Código exige que o administrador observe o decoro inerente ao cargo.

5.3.Criação da Corregedoria-Geral da União (Medida Provisória n. 2.143-3, de 2 de abril de 2001)

Com a competência de dar o devido andamento às representações ou denúncias fundamentadas que receber, relativas a lesão ou ameaça de lesão ao patrimônio público.

III- MATERIAL PARA CONSULTA

MARE (1998): Agências Executivas. Caderno MARE n. 9

http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/seges/publicacoes/cadernos_mare/caderno9.pdf

MARE (1998): Organizações Sociais. Caderno MARE n.

http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/seges/publicacoes/cadernos_mare/caderno2.pdf

MARE (1998): Os Avanços da Reforma na Administração Pública

http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/seges/publicacoes/cadernos_mare/caderno15.pdf

MP (2001): Relatório de Avaliação do Plano Plurianual 2000-2003 - Avança Brasil

http://www.planejamento.gov.br/planejamento_investimento/conteudo/relatorio_anual_ppa/relatorio_PPP.htm

MP (2000): Boletim Estatístico de Pessoal n. 56

http://www.planejamento.gov.br/arf_editaveis/pdf/publicações/boletim/bol56dez00.pdf

MP (2000): Primeira Pesquisa Nacional de Avaliação da Satisfação dos Usuários dos Serviços Públicos

http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/seges/publicacoes/PrimeiraPesquisaNacional.pdf

MP (2000): Gestão Pública Empreendedora

http://www.planejamento.gov.br/texto_institucional.pdf

MP (2000): Cartilha sobre a Lei de Responsabilidade Fiscal

http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/lrf/publicacoes/cartilha.pdf

MP (2000): Brasil em Ação 1996- 1999 Relatório Final