

# Guia de Atores e Responsabilidades na Lei 14.133: Briefing sobre Agentes de Contratação e Gestão Pública

## Sumário Executivo

Este documento sintetiza as principais diretrizes, papéis e responsabilidades dos agentes públicos no contexto da Lei nº 14.133 (Nova Lei de Licitações e Contratos). O sucesso da contratação pública sob este novo regime depende da distinção clara entre as fases interna (planejamento) e externa (seleção do fornecedor), além da fiscalização rigorosa do objeto. Os pontos fundamentais incluem a profissionalização dos agentes, a obrigatoriedade (como regra) de servidores efetivos ocuparem funções-chave e a aplicação do princípio da segregação de funções para mitigar riscos de fraudes e erros. A responsabilização dos agentes passa a ser pautada pela subjetividade, exigindo a comprovação de dolo ou erro grosseiro, enquanto novas proteções jurídicas asseguram a defesa desses profissionais pela advocacia pública, desde que sigam pareceres técnicos.

## 1. Definições e Papéis dos Atores da Contratação

A legislação introduz uma nomenclatura específica para distinguir os diversos níveis de atuação dentro do processo administrativo de compras. | **Ator** | Definição e Escopo de Atuação || ----- | ----- || **Agente Público** | Conceito amplo: qualquer indivíduo que exerce mandato, cargo, emprego ou função na administração, seja por eleição, nomeação ou contratação. || **Autoridade Competente** | Agente dotado de poder de decisão. Responsável pela gestão de competências, organização de tarefas e pela estrutura do órgão (incluindo a segregação de funções). || **Agente de Contratação** | Pessoa designada para tomar decisões, acompanhar o trâmite da licitação, dar impulso ao procedimento e executar atividades até a **homologação**. Deve ser servidor efetivo ou empregado público permanente. || **Pregoeiro** | Denominação específica do Agente de Contratação quando a modalidade de licitação é o **Pregão**. As atribuições são idênticas. || **Comissão de Contratação** | Conjunto de pelo menos três agentes (maioria efetivos) que atuam de forma colegiada em bens e serviços especiais ou diálogos competitivos. Respondem solidariamente pelos atos. || **Gestores e Fiscais** | Atuam após a homologação, cuidando da eficiência, efetividade e entrega do objeto contratado. |

## 2. Requisitos para Designação e a Questão da Efetividade

A Lei 14.133 busca blindar o processo de contratação contra pressões externas, priorizando o uso de servidores com vínculo estável.

### Servidores Efetivos vs. Comissionados

- **Regra Geral:** O Agente de Contratação deve ser preferencialmente servidor efetivo ou empregado público dos quadros permanentes.
- **Exceções:** O Tribunal de Contas da União (TCU) admite, em situações extraordinárias e devidamente fundamentadas (ex: municípios pequenos com quadros enxutos), a designação de comissionados. No entanto, a falha em justificar essa escolha pode acarretar "culpa in eligendo" para a autoridade competente.
- **Estágio Probatório:** Não há impedimento legal estrito, pois o servidor em estágio probatório já é considerado efetivo. Contudo, sob a ótica da gestão de riscos, a

designação é **desaconselhável**, pois a ausência de estabilidade torna o servidor mais vulnerável a pressões.

#### Vedações e Conflitos de Interesse

É vedada a designação de agentes que possuam vínculos de parentesco (até o terceiro grau), laços comerciais, econômicos ou trabalhistas com licitantes ou **contratados habituais** da administração.

- **Contratado Habitual:** Pessoa física ou jurídica com histórico recorrente de contratação que indique alta probabilidade de novos contratos.

### 3. O Princípio da Segregação de Funções

A segregação de funções é elevada a princípio fundamental na Nova Lei, visando reduzir oportunidades de ocultação de erros ou fraudes.

- **Aplicações Práticas:**
  - Quem elabora o Termo de Referência (fase de planejamento) não deve ser o mesmo que conduz o pregão (fase externa).
  - O Agente de Contratação (pregoeiro) não deve atuar como fiscal do mesmo contrato.
- **Visão Construtiva:** A segregação não deve ser vista como uma fiscalização punitiva entre setores, mas como uma atuação colaborativa para garantir a melhor contratação.
- **Exceção de Eficiência:** Há entendimentos (como no TCE-RS) que permitem que membros da equipe de planejamento atuem como fiscais, sob a lógica de que quem desenhou o objeto tem maior competência técnica para verificar sua entrega.

### 4. Profissionalização, Capacitação e Remuneração

A legislação exige que os agentes possuam formação compatível ou qualificação atestada por escolas de governo.

#### Gestão por Competências

A autoridade máxima deve realizar o mapeamento de perfis comportamentais e técnicos (Matriz de Competências) para alocar os servidores nas funções onde possam entregar melhores resultados. Isso inclui a oferta de "Trilhas de Aprendizagem" (cursos, oficinas, eventos) de forma contínua.

#### Gratificações

É permitida a instituição de funções gratificadas para Agentes de Contratação, Pregoeiros e Fiscais, dado o aumento de responsabilidade e a especialização exigida.

- **Regra de Ouro:** Tais gratificações são destinadas exclusivamente a servidores efetivos e não se incorporam ao salário, salvo disposição em lei local específica.
- **Jornada de Trabalho:** O exercício dessas funções não autoriza a extrapolação da jornada regular do cargo de origem sem respaldo legal.

### 5. Responsabilização e Segurança Jurídica

A responsabilidade do agente público no Brasil evoluiu do "direito administrativo do medo" para um sistema baseado na conduta subjetiva.

## Esferas de Responsabilização

1. **Administrativa/Controladora:** Perante Tribunais de Contas e órgãos de controle interno.
2. **Cível:** Focada no ressarcimento ao erário (exige comprovação de dano patrimonial).
3. **Penal:** Envolve crimes específicos como contratação direta ilegal, modificação irregular de contratos e afastamento de licitantes.

## O Conceito de Erro Grosseiro

O agente só responde pessoalmente se agir com dolo, fraude ou **erro grosseiro**.

- **Definição:** Erro grosseiro é aquele evidente para qualquer pessoa com zelo médio (ex: escolher uma modalidade de licitação manifestamente incorreta mesmo contra dados do processo).
- **Fidelidade ao Parecer:** Agir em conformidade com o parecer jurídico é uma forte defesa contra a caracterização de erro grosseiro.

## Representação Jurídica (Art. 10)

Servidores que atuam em conformidade com pareceres jurídicos têm o direito de serem defendidos pela **Advocacia Pública** (Procuradoria do órgão) em processos judiciais ou administrativos, inclusive após deixarem o cargo. Este benefício é negado se houver prova de atos ilícitos dolosos nos autos.

## 6. Ferramentas e Boas Práticas Identificadas

- **Checklists:** Uso de listas de verificação baseadas em regulamentos internos para evitar a omissão de documentos essenciais (habilitação, certidões).
- **PCA (Plano de Contratações Anual):** Ferramenta de governança para prever demandas, dar transparência ao mercado e evitar emergências fabricadas.
- **Inteligência Artificial (IA):** Embora não regulamentada formalmente na maioria dos municípios, é utilizada de forma crescente para pesquisa de preços e auxílio na elaboração de minutas, sendo vista como aliada na eficiência, desde que supervisionada pelo agente humano.