

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 409, DE 2014.

Institui a Lei da meritocracia, através do Planejamento Estratégico da Administração Pública Brasileira e do Sistema Nacional de Gestão de Alto Desempenho, autoriza a celebração de Acordos de Resultados e Contratos de Gestão e dá outras providências.

Autor: Deputado PEDRO PAULO

Relator: Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA

I - RELATÓRIO

O Senhor Deputado Pedro Paulo apresentou o presente Projeto de Lei Complementar, de 2014, que Institui a Lei da meritocracia, através do Planejamento Estratégico da Administração Pública Brasileira e do Sistema Nacional de Gestão de Alto Desempenho, autoriza a celebração de Acordos de Resultados e Contratos de Gestão e dá outras providências.

Em regime de tramitação ordinária, a presente proposição vem sujeita à apreciação desta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP. Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

Cumpre-nos, agora, por designação do presidente desta comissão, proferir parecer.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Em sua justificativa, o nobre autor do PL nº 409, de 2014, afirma que *a questão da meritocracia e da avaliação de desempenho, no setor público brasileiro e na sociedade sob um perspectiva mais ampla não é uma questão da existência formal de um sistema que avalie o mérito e o desempenho de seus funcionários. Sistemas que preenchem essa função existem desde o século passado. Centralizar esforços apenas nessa direção é se condenar ao mesmo fim de todos os planos e gestões anteriores: a inoperância ou esquecimento*. Ou seja, a questão básica para a mudança de rumos é o entendimento, primeiro da diferença entre sistemas meritocráticos e ideologia da meritocracia e, segundo, dos pressupostos culturais que estão informando implicitamente todo este debate.

Na verdade, o sistema de avaliação de desempenho no país ainda não conseguiu ser usado como instrumento de crescimento e melhoria do serviço, falhando como política de capacitação permanente para os seus quadros institucionais. Sob outro ponto de vista, gerenciamento, planejamento, treinamentos e cursos de atualização sempre foram vistos como custos e não como investimentos¹.

Não há como negar que o serviço público brasileiro está aparelhado sob a forma de um “*sistema meritocrático*”, tanto para o ingresso quanto para a mobilidade interna dos servidores, mas um sistema desprovido de ideologia meritocrática. No discurso, todos se colocam partidários do mérito, mas, na prática, a implementação esbarra em processos sistemáticos de desqualificação desse mesmo critério (o mérito), seja pelos métodos anacrônicos empregados, pela inaptidão ou despreparo daqueles que avaliam, ou pelo peso das relações pessoais no resultado das avaliações de desempenho, fatores estes carecedores do verdadeiro mérito.

Considerando que o maior agente impulsionador de resultados dentro das organizações públicas é o seu capital humano, a avaliação de desempenho não só pode como **deve** ser utilizada como ferramenta de gestão, desde que corretamente aplicada, sem vícios e com o menor subjetivismo possível, pautado numa concepção de igualdade substantiva que visualiza na diversidade de talentos e desempenhos o resultado do conjunto.

A gestão de pessoas é uma forma eficiente da organização se relacionar com seus profissionais. Mas, para um resultado prático satisfatório, não se pode deixar de analisar a nossa história, principalmente neste momento crucial em que um novo plano de avaliação por objetivos tenta ser implementado – atrelado à reforma estatal

¹ Congresso em Foco: FERNANDES, Sabrina Oliveira. <<http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/forum/a-%E2%80%9Cnova%E2%80%9D-e-odiada-meritocracia-no-servico-publico/>>

– a fim de romper o círculo vicioso que se estabeleceu entre os novos (velhos) modelos de avaliações já testados. Ao lado desse desafio, será também necessário dar continuidade aos projetos, independentemente de mudanças de legendas e de políticos em cargos de confiança na administração pública.

O autor argumenta que *os entes federativos precisam saber exatamente onde pretendem que o seu município ou estado esteja daqui a 20 anos, e cada medida que toma ou projeto que inicia são priorizados de acordo com os impactos que eles trarão para o cumprimento destes objetivos futuros*, e ainda, cita como exemplo a Prefeitura do Rio de Janeiro, que a partir do ano de 2009, colocou a busca por resultados como norte para a sua gestão, e isto se refletiu na postura de cada um dos seus gestores, que se orientam por três palavras de ordem: foco, disciplina e pragmatismo. Esta nova cultura mudou a realidade da administração municipal. Em quatro anos, conseguiu ficar muito mais eficiente e preparada para o futuro.

Reforçamos o justificado no escopo deste projeto de lei, onde preleciona que dentro do espírito da referida lei, *Governos e Governantes alinham suas Leis Orçamentárias ao Planejamento Estratégico da Administração Pública, através dos quase fixam objetivos do governo, diretrizes setoriais, iniciativas estratégicas e indicadores e metas, quantitativas e qualitativas, de desempenho que têm lastro alocativo de recursos suficiente a que sejam cumpridas, que deverão ser pactuados internamente, pela própria Administração, seja mediante ajustes com seus órgãos e entidades, seja mediante premiação de seus servidores, daí resultando ações estratégicas de melhoria concretas dos serviços públicos para a população. Trata-se de uma nova metodologia de gestão pública que leva a meritocracia ao seu patamar mais elevado e, com isso, torna a Administração não só mais eficiente, mas como, também, mais humana.*

É de se dizer que a proposta sob análise fortalece a sistemática de gestão do desempenho de pessoas, de modo a culminar na responsabilização dos indivíduos e no reconhecimento do mérito pelo desempenho, por intermédio inclusive de consequências financeiras.

Noutro giro, o texto da matéria não deixa claro que a responsabilidade para a definição de regras e metodologia para estabelecer e aferir objetivos quantitativos e qualitativos, bem como indicadores de desempenho individuais, é dos Órgãos e Entidades, de acordo com o seu plano estratégico. Com isso, entendo que proposição demanda uma regulamentação mais elucidativa.

Ademais, no tocante ao sigilo das informações estratégicas, tem-se que o Projeto contribui para o aprimoramento do desempenho e a qualidade dos serviços prestados à população; ampliar a eficiência na utilização de recursos públicos e assegurar medidas de ampliação da autonomia gerencial, orçamentária e financeira, com vistas à otimização dos resultados da Administração.

Todavia, o texto da proposição (art. 2º, § 2º) dispõe que deve haver ampla divulgação do Planejamento Estratégico da Administração Pública, o que indevidamente promove indevida vantagem competitiva aos concorrentes e

compromete o alcance dos objetivos e resultados que pretendem alcançar as entidades da Administração, consoante se depreende da leitura do Decreto nº 7.724/12, que regulamentou a lei de acesso à informação (Lei 12.257/11, art. 5º, § 2º). Assim, tenho que o mencionado dispositivo do Projeto de Lei Complementar em testilha necessita de alteração.

Pelas considerações expostas acima, voto pela **aprovação** do presente Projeto de Lei Complementar nº 409, de 2014, nos termos do Substitutivo em anexo.

Sala das Sessões, em 2 de dezembro de 2015.

LAÉRCIO OLIVEIRA
Deputado Federal – SD/SE
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 409, DE 2014.

Institui a Lei da meritocracia, através do Planejamento Estratégico da Administração Pública Brasileira e do Sistema Nacional de Gestão de Alto Desempenho, autoriza a celebração de Acordos de Resultados e Contratos de Gestão e dá outras providências.

SUBSTITUTIVO

O Projeto de Lei passa a ter a seguinte redação:

“Art. 1º. Fica instituído o Planejamento Estratégico da Administração Pública Brasileira, através do qual deverão ser explicitados os objetivos do governo, as diretrizes setoriais, as iniciativas estratégicas e os indicadores e metas, quantitativas e qualitativas, de desempenho para cada uma das áreas de resultado da Administração Pública, Direta e Indireta.

Parágrafo único. Parágrafo único Aplica-se à União, aos Estados-membros, aos Municípios e ao Distrito Federal a obrigatoriedade de adoção de Planejamento Estratégico para as respectivas Administrações, Direta e Indireta.

Art. 2º. O Planejamento Estratégico de gestão deverá ser publicado no prazo de cento e oitenta dias a contar da posse do Chefe do Executivo e deverá incorporar as diretrizes de sua

campanha e as do Plano Plurianual, a ser apresentado no prazo legal.

§ 1º Para os mandatos em curso por ocasião da publicação desta Lei, deverá ser elaborado Planejamento Estratégico para os anos que faltam à completude do respectivo quadriênio, no prazo de cento e oitenta dias a contar da publicação desta lei.

§ 2º . O Plano Estratégico será amplamente divulgado, por meio eletrônico, pela mídia impressa, radiofônica, televisiva e devidamente publicado no Diário Oficial no dia imediatamente seguinte ao do término do prazo a que se refere o caput e o § 1º deste artigo.

§ 3º. Não se sujeitam à disposição do parágrafo anterior as informações relativas à atividade empresarial de pessoas jurídicas de direito privado cuja divulgação possa representar vantagem competitiva a outros agentes econômicos, conforme o Decreto 7.724, de 2012.

§ 4º. O Poder Executivo promoverá, dentro de trinta dias após o término dos prazos a que se referem o caput e o §1º deste artigo, audiências públicas sobre o Planejamento Estratégico para promover e aprofundar a democracia participativa.

§ 5º. Caberá também ao Poder Executivo divulgar semestralmente o relatório relativo à execução dos diversos projetos, programas e ações estratégicas do Planejamento Estratégico.

§ 6º. O Chefe do Poder Executivo poderá proceder a alterações no Planejamento Estratégico, justificando-as por escrito e divulgando-as amplamente pelos meios de comunicação previstos neste artigo.

Art. 3º. As Leis de Diretrizes Orçamentárias deverão absorver as iniciativas estratégicas e os indicadores de desempenho e metas quantitativas e qualitativas por área de resultado do Planejamento Estratégico do Ente Público, de forma a haver plena aderência entre o planejamento administrativo-estratégico da Administração Pública e as diretrizes que embasam a elaboração das Leis Orçamentárias Anuais.

Capítulo II

DO SISTEMA NACIONAL DE ALTO DESEMPENHO

Art. 4º. Fica instituído o Sistema Nacional de Alto Desempenho da Administração Pública brasileira, através do qual o Planejamento Estratégico da Administração deverá estar alinhado com metas de desempenho e indicadores de resultado dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta e Indireta e de seus servidores.

Art. 5º. Constituem finalidades do Sistema Nacional de Gestão de Alto Desempenho:

I – compatibilizar o Planejamento Estratégico da Administração com a efetiva atuação de seus Órgãos, Entidades e servidores;

II – institucionalizar e disseminar um Sistema de Gestão de Alto desempenho, que, em incorporando cada uma das etapas do ciclo das Políticas Públicas, se concentre primordialmente em sua execução e monitoramento;

III – promover melhorias na qualidade do Planejamento Estratégico da Administração Pública, mediante proposição de eventuais ajustes no curso de sua execução, de forma motivada;

IV – favorecer o monitoramento, controle e implantação de projetos, programas e ações estratégicos;

V – contribuir para o cumprimento de metas estratégicas.

Art. 6º. A abrangência do Sistema Nacional de Alto Desempenho da Administração Pública compreende os seguintes processos:

I - desenvolvimento da Visão de Longo Prazo do Ente Político;

II - concepção do respectivo Planejamento Estratégico;

III - detalhamento e organização dos projetos, programas e metas estratégicos;

IV - elaboração das metas de desempenho e dos indicadores de resultados que deverão embasar os Acordos de Resultados e os Contratos de Gestão a serem firmados pela Administração;

V - controle da execução dos projetos, programas e ações estratégicos;

VI – acompanhamento e gestão estratégicos.

Capítulo III

DOS ACORDOS DE RESULTADO E CONTRATOS DE GESTÃO PARA BONIFICAÇÃO DE ALTO DESEMPENHO

Art. 7º. Os Entes Públicos poderão firmar Acordos de Resultados e Contratos de Gestão com Órgãos Públicos integrantes da Administração Direta e entidades da Administração Indireta, respectivamente, com a finalidade de aprimorar o desempenho e a qualidade dos serviços prestados à população, ampliar a eficiência na utilização dos recursos públicos e ter asseguradas, dentro da lei, medidas de ampliação da autonomia gerencial, orçamentária e financeira, com vistas à otimização dos resultados almejados, mensuráveis quantitativa e qualitativamente.

§ 1º As metas quantitativas e qualitativas e os indicadores de desempenho a serem pactuados pelo Ente Público com seus próprios Órgãos, mediante Acordos de Resultado, e Entidades, através de Contratos de Gestão, deverão espelhar o desdobramento daquelas que foram fixadas no respectivo Planejamento Estratégico.

§ 2º. Caberá aos Órgãos e Entidades definirem regras e metodologia para estabelecer e aferir objetivos quantitativas e qualitativas, bem como indicadores de desempenho individuais que espelhem, por sua vez, o desdobramento dos Acordos de Resultados ou Contratos de Gestão pactuados com o ente público.

§ 3º. O Ente Público poderá criar Bonificação de Desempenho anual para os servidores públicos, cujos Órgãos ou Entidades a que pertençam cumpram suas metas de desempenho ou contratos de gestão.

§ 4º. Os servidores públicos, cujos Órgãos ou Entidades cumpriram suas metas coletivo-institucionais, farão jus à Bonificação de Alto Desempenho, desde que sua performance pessoal seja objeto de aferição ou avaliação e alcance os níveis requeridos pelo Órgão ou Entidade a que pertencem.

Art. 8º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.” (NR).

Sala das Sessões, em 2 de dezembro de 2015.

LAÉRCIO OLIVEIRA
Deputado Federal – SD/SE
Relator