

COMISSÃO DE TRABALHO, 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 TIAGO MITRAUD

I - RELATÓRIO

De autoria do Deputado Pedro Paulo, a proposição 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.

Distribuída inicialmente às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; Finanças e Tributação; e Constituição e Justiça e de Cidadania, a proposição está sujeita à apreciação do Plenário, sob o regime de prioridade.

É o relatório.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

II - VOTO DO RELATOR

A proposta em análise é bastante meritória e tem por objetivo viabilizar a gestão e desenvolvimento profissional e institucional com base em resultados na Administração Pública.

Corroborando a justificação do autor ao Projeto de Lei Complementar nº 409, de 2014, que dá conta da sua importância, entendemos que a implementação de uma cultura de desempenho no setor público brasileiro não depende da implementação formal de um sistema de avaliação dos servidores públicos ou da estruturação de formas de ingresso no funcionalismo por meio do mérito dos candidatos, isso porque tais sistemas já existem desde o século passado.

No caso brasileiro, o “sistema meritocrático” do setor público encontra reflexos no ingresso por meio de concurso público, na bonificação por resultado pessoal e institucional dos servidores públicos e na previsão constitucional de avaliação de desempenho.

Ocorre que o “sistema meritocrático” implementado no país ainda não conseguiu ser usado como instrumento de crescimento e melhoria do serviço público, falhando como política de capacitação permanente para os quadros institucionais do Estado.

Sob outro ponto de vista, gerenciamento, planejamento, treinamentos e curso de atualização sempre foram vistos como custos e não como investimentos¹ dentro da máquina pública.

Neste sentido, é que o autor traz à pauta novos objetivos para gestão pública brasileira. Pretende implementar uma modernização da cultura institucional das repartições públicas, de modo a focar sua atuação em resultados, funcionalizando os procedimentos burocráticos com vistas a melhoria da prestação do serviço público. Propõe, assim, um avanço para um

¹ Congresso em Foco: FERNANDES, Sabrina Oliveira.

<https://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/forum/a-%E2%80%9Cnova%E2%80%9D-e-odiada-meritocracia-no-servico-publico/>

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

modelo de gestão por resultados, em superação a uma gestão meramente burocrática.

Ocorre que os mandamentos legais propostos, se desacompanhados de uma mudança cultural, alinhada à premiação do mérito e do desempenho nas instituições públicas, pode não ter o nível de impacto pretendido. E a implementação desta cultura passa, inevitavelmente, pela consolidação das instituições e pela valorização do seu capital humano.

Estes objetivos somente serão atingidos em um Estado comprometido com a obtenção de resultados concretos, e que, para isso, estabelece metas e incentivos claros à atuação dos servidores.

Neste contexto é que se insere a presente proposta. Contudo, entendemos que, considerando o avanço do ambiente institucional percebido entre 2014 e 2021 no Brasil é importante que a proposição em análise já dê um passo além.

Ao invés de limitar-se a criação de deveres legais a serem observados pela Administração Pública, entendemos que o papel do Legislativo é criar os mecanismos concretos que farão com que o Executivo perceba esse ganho de institucionalidade e governança.

Exclusivamente por essa razão, mas mantendo o espírito da proposição inicial, propomos um substitutivo que avança no intuito inicial do autor e já prescreve os instrumentos de gestão por resultado, a forma com que devem ser utilizados e a cria um sistema digital capaz de dar unidade ao planejamento da atuação do Estado.

Com isso, acredita-se que o Brasil caminhará para uma gestão pública democrática e socialmente mais justa e responsável, em que a atuação estatal será orientada aos avanços sociais que justificam a sua existência. Também, que os servidores públicos passarão a estar em um ambiente de trabalho pautado em regras mais estáveis, claras e objetivas, o que lhes garantirá maior orientação e segurança na tomada de decisões.

Pelo exposto, votamos, no mérito, pela **APROVAÇÃO** do Projeto de Lei Complementar nº 409, de 2014, na forma do substitutivo em anexo.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado **TIAGO MITRAUD**
Relator

Apresentação: 16/12/2021 14:39 - CTASP
PRL 5 CTASP => PLP 409/2014
PRL n.5



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 409, DE 2014

Institui a Lei de Gestão por Resultados na Administração Pública, por meio da inserção na Lei de Responsabilidade Fiscal de deveres de planejamento estratégico à administração pública; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei Complementar nº 101, de 2000, a fim de estabelecer as diretrizes e bases necessárias à gestão por resultado no Poder Executivo.

Art. 2º A Lei Complementar nº 101, de 2000, passa a viger com a seguinte redação:

“CAPÍTULO II

DO PLANEJAMENTO

Seção I

Objetivos Gerais

Art. 2º-A Os objetivos da gestão por resultados, a serem observados pela Administração Pública no planejamento de sua atuação, são:

I - a escolha racional e motivada dos meios adequados e necessários à concretização dos deveres constitucionais do Estado, orientada à obtenção de resultados previamente estabelecidos;



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud
 Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

II - a subsidiariedade da atuação do Estado, priorizando a não intervenção no livre mercado, a regulação setorial, as parcerias com a iniciativa privada e a prestação direta de serviços ao cidadão, nessa ordem;

III - a efetividade dos gastos públicos;

IV - o controle social e político do planejamento e da atuação estatal

V - o aprimoramento constante da execução e da qualidade dos serviços públicos;

VI - a coordenação do planejamento estratégico da Administração Pública com a elaboração do orçamento público;

VII - a promoção e o acompanhamento do desenvolvimento nacional sustentável, com foco em resultados e a partir de políticas públicas elaboradas com base em evidências; e

VIII - a avaliação periódica dos resultados e a publicação de relatórios de efetividade das políticas públicas já implementadas.

Art. 2º-B O sistema de gestão por resultados deverá abranger o planejamento nacional, setorial e regional e será composto, além dos instrumentos orçamentários constitucionais, exclusivamente pela:

- I - Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social;
- II - Plano de Política Fiscal;
- III - Plano de Atingimento de Metas; e
- IV - Caderno de Metas Anual;

Seção II

Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social

Art. 2º-C A Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social será publicada pela Presidência da República a cada 12 anos, contendo as metas globais nacionais, bem como os indicadores de desempenho a elas vinculados, para os 5 setores



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud
 Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

econômicos e sociais prioritários, definidos pelo Poder Legislativo no último Plano Plurianual editado antes da sua publicação.

I - os indicadores de desempenho previstos na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social devem mensurar o efetivo desempenho do setor, vedada a mensuração de ações meramente intermediárias do Poder Executivo.

II - as metas globais previstas na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social devem ser expressas nas unidades de medida dos indicadores de desempenho.

§1º A nova Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social será publicada pelo Poder Executivo com antecedência mínima de um ano do encerramento da vigente.

Seção III

Plano Plurianual

Art. 3º-A O plano plurianual será composto pelo Plano de Políticas Fiscal e pelo Plano de Atingimento de Metas e deverá ser elaborado a partir da Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social de modo a coordenar a atuação da Administração Pública direta e indireta para o atingimento de suas metas globais.

§1º O Plano de Política Fiscal estabelecerá os objetivos e metas de política fiscal a serem alcançados durante o período de vigência do plano plurianual.

§2º O Plano de Atingimento de Metas estabelecerá metas intermediárias justificando sua adequação e suficiência para o atingimento das metas globais de cada setor previstas na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social.

§3º As metas intermediárias previstas no Plano de Atingimento de Metas devem ser mensuradas pelos indicadores de desempenho previstos na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social, utilizando a sua unidade de medida.



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

Art. 4º-A O Caderno de Metas Anual integrará a Lei de Diretrizes Orçamentárias, e tem por objetivo organizar e coordenar a atuação dos diversos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta por meio da previsão dos resultados de curto prazo, ponderados em razão das restrições orçamentárias do período, para tanto deve prever pelo menos:

I - as metas gerais do exercício financeiro, cuja unidade de medida e os indicadores de desempenho devem ser os mesmos previstos para as metas globais previstas na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social e corresponderão ao desempenho do Poder Executivo no período;

II - as metas táticas do ano, cuja unidade de medida e os indicadores de desempenho podem ser diversos daqueles previstos na Estratégia de Desenvolvimento Econômico e Social, mas que com eles devem se relacionar, e que corresponderão ao desempenho dos Ministérios e das Secretarias Especiais do Poder Executivo no período; e

III - as metas operacionais do ano, cuja unidade de medida e os indicadores de desempenho podem ser diversos daqueles previstos pelas metas táticas, mas que com eles devem se relacionar, e que corresponderão ao desempenho das secretarias e entidades da Administração Pública.

§1º Cada Ministério do Poder Executivo deverá apresentar e justificar as escolhas contidas no Caderno de Metas Anual que impactam suas atribuições até o terceiro mês de cada ano, presencialmente, no Plenário da Câmara dos Deputados.

Art. 10-A A avaliação do cumprimento de metas levará em consideração o desempenho dos órgãos e das entidades da Administração Pública, que será aferido em ciclos de 12 meses e compreenderá:



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

- I - a definição do propósito institucional;
 - II- a verificação do atingimento das metas operacionais, previstas no art. 4º-A
 - III - a verificação da satisfação dos cidadãos com os serviços públicos;
 - IV - a avaliação periódica e contínua do desempenho institucional; e
 - V - a implementação obrigatória de procedimentos destinados a aprimorar o funcionamento de órgãos e de entidades cujo desempenho seja considerado insatisfatório.
- §1º A gestão do desempenho dos ocupantes de cargo, emprego ou função pública será feita em ciclos de 12 meses e compreenderá:
- I - o estabelecimento de metas de desempenho individual segundo as características do cargo, do emprego ou da função pública;
 - II - a realização de avaliação periódica de desempenho, observado o disposto no art. 39-A da Constituição.
- §2º Os métodos e procedimentos de gestão do desempenho serão avaliados e revistos periodicamente.” (NR)

Art. 3º O sistema de gestão por resultados a nível federal será realizado por meio de um sistema eletrônico que centralizará todas as informações, garantindo acesso público a elas.

§ 1º O sistema adotado deverá possuir os seguintes requisitos mínimos:

- I - campos estruturados para informação dos objetivos, das metas e dos indicadores de desempenho do órgão ou entidade, na forma do regulamento;
- II - campos estruturados para aferição e acompanhamento do desempenho do órgão ou entidade;



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *

III - obrigatoriedade de registro e atualização permanente dos dados pelos órgãos e entidades do Poder Executivo;

IV - possibilidade de exportação dos dados de forma estruturada;

V - integração com os demais sistemas eletrônicos necessários, na forma do regulamento.

§ 2º Atribui-se ao gestor máximo do órgão ou entidade a responsabilidade pelo registro dos dados no sistema nos prazos definidos em regulamento, assim como pela fidedignidade dos dados, aos quais se conferirá fé pública para todos os fins.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2021.

Deputado **TIAGO MITRAUD**
Relator



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tiago Mitraud
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211420303800>



* C D 2 1 1 4 2 0 3 0 3 8 0 0 *