



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.852, DE 2026 **(Do Sr. Fabio Garcia)**

Institui a Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência no serviço público, estabelece diretrizes para avaliação, valorização e desenvolvimento de servidores públicos, e dá outras providências.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



PROJETO DE LEI Nº, DE 2026
(Do Sr. Fabio Garcia)

Institui a Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência no serviço público, estabelece diretrizes para avaliação, valorização e desenvolvimento de servidores públicos, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com fundamento no princípio constitucional da eficiência (art. 37, *caput*, da Constituição Federal).

Art. 2º São objetivos da Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência:

I – promover a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II – valorizar o servidor público por meio do reconhecimento do desempenho eficiente;

III – estimular a cultura de gestão orientada a resultados na administração pública;

IV – assegurar a transparência, a impessoalidade e a objetividade nos processos de avaliação;





Art. 3º A aplicação desta Lei observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, isonomia, transparência, proporcionalidade e devido processo legal.

CAPÍTULO II

DA GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º A gestão de desempenho compreende o conjunto integrado de práticas destinadas ao planejamento, monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento das atividades desempenhadas pelos servidores públicos, com vistas à melhoria dos serviços e ao alcance das metas institucionais.

Art. 5º O processo de gestão de desempenho observará, no mínimo, as seguintes etapas:

- I – definição prévia e pactuada de metas institucionais e individuais;
- II – alinhamento das metas individuais ao planejamento estratégico do órgão ou entidade;
- III – acompanhamento periódico e contínuo do desempenho;
- IV – avaliação sistemática com base em critérios objetivos;
- V – feedback individual ao servidor;
- VI – identificação de necessidades de capacitação;
- VII – revisão periódica do modelo de avaliação.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º A avaliação de desempenho será periódica, preferencialmente anual, e baseada em critérios objetivos, previamente estabelecidos e amplamente divulgados.

Art. 7º A avaliação considerará, entre outros, os seguintes aspectos:

- I – produtividade e eficiência no cumprimento das atribuições;





- II – qualidade técnica do trabalho realizado;
- III – cumprimento de metas pactuadas;
- IV – assiduidade e pontualidade;
- V – capacidade de trabalho em equipe e colaboração institucional;
- VI – iniciativa para inovação e melhoria de processos;
- VII – qualidade no atendimento ao público, quando aplicável;
- VIII – adesão a padrões éticos e de conduta funcional.

Art. 8º Sempre que possível, serão adotados indicadores de desempenho institucional e de satisfação do usuário dos serviços públicos como referência complementar à avaliação individual.

Art. 9º É vedada a avaliação baseada exclusivamente em critérios subjetivos ou na opinião pessoal do avaliador desvinculada de parâmetros técnicos predefinidos.

CAPÍTULO IV

DOS MECANISMOS DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 10. A administração pública poderá instituir mecanismos de valorização do desempenho, observada a legislação específica de cada ente federativo, tais como:

- I – concessão de bônus ou premiação por desempenho excepcional, de caráter não permanente e não incorporável à remuneração;
- II – priorização em programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional;
- III – reconhecimento institucional público, incluindo menções honrosas e certificações;
- IV – critérios de preferência para ocupação de funções de confiança e cargos em comissão, nos termos da lei local.





Parágrafo único. Os mecanismos previstos neste artigo serão regulamentados por cada ente federativo, assegurados critérios objetivos, transparentes e im pessoais.

Art. 11. Os bônus ou premiações previstos no inciso I do art. 10 dependerão de dotação orçamentária específica e não gerarão direito adquirido a incorporação ou repetição automática.

CAPÍTULO V DAS GARANTIAS DO SERVIDOR

Art. 12. O processo de avaliação de desempenho assegurará ao servidor:

- I – acesso prévio aos critérios e instrumentos de avaliação;
- II – acesso integral aos resultados e registros da avaliação;
- III – transparência em todos os procedimentos adotados.

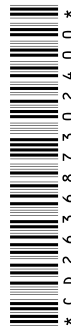
CAPÍTULO VI DO DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 13. A administração pública deverá promover ações de capacitação e desenvolvimento profissional com base nos resultados das avaliações de desempenho.

Art. 14. O servidor com desempenho considerado insuficiente ou abaixo do esperado será prioritariamente incluído em programas de capacitação e treinamento, visando à melhoria de seu desempenho funcional.

Art. 15. Os programas de capacitação deverão contemplar, no mínimo:

- I – formação continuada nas áreas de atuação do servidor;
- II – desenvolvimento de competências gerenciais e de liderança;
- III – aperfeiçoamento em gestão pública e inovação administrativa;
- IV – ética e integridade no serviço público.





CAPÍTULO VII DA TRANSPARÊNCIA E GOVERNANÇA

Art. 16. Os órgãos e entidades da administração pública deverão:

I – divulgar amplamente os critérios e instrumentos de avaliação de desempenho;

II – publicar relatórios periódicos consolidados de desempenho institucional;

III – assegurar a publicidade dos resultados agregados da avaliação, resguardados os dados pessoais dos servidores;

IV – disponibilizar canais de acesso à informação sobre o sistema de gestão de desempenho.

Art. 17. O sistema de avaliação de desempenho será passível de auditoria pelos órgãos de controle interno e externo, que poderão fiscalizar sua legalidade, legitimidade e eficácia.

CAPÍTULO VIII DAS DIRETRIZES PARA OS ENTES FEDERATIVOS

Art. 18. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios disporão de prazo de 24 (vinte e quatro) meses, contado da publicação desta Lei, para adequar seus sistemas de avaliação de desempenho às diretrizes estabelecidas.

Art. 19. A União prestará assistência técnica e cooperação aos demais entes federativos para a implementação da Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência.

Art. 20. Os planos de carreira e os regimes jurídicos dos servidores públicos dos entes federativos serão respeitados na aplicação desta Lei, cabendo a cada ente a regulamentação específica das disposições aqui contidas.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS





Art. 21. O Poder Executivo da União regulamentará esta Lei no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, para fins de sua aplicação no âmbito da administração pública federal.

Art. 22. As despesas decorrentes da implementação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 23. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem por objetivo instituir a Política Nacional de Gestão de Desempenho e Eficiência no serviço público, promovendo um modelo moderno de administração orientado a resultados, transparência e valorização do servidor.

A Constituição Federal, em seu art. 37, consagra o princípio da eficiência como um dos pilares da Administração Pública. No entanto, passadas décadas de sua incorporação ao texto constitucional, ainda se observa a ausência de mecanismos estruturados, padronizados e eficazes que permitam sua plena concretização no cotidiano da gestão pública.

Nesse contexto, a presente proposta busca preencher essa lacuna normativa, estabelecendo diretrizes gerais para a implementação de sistemas de gestão de desempenho baseados em critérios objetivos, mensuráveis e transparentes, respeitando as peculiaridades de cada ente federativo.

Importante destacar que o projeto não se orienta por uma lógica punitiva, mas sim por uma abordagem de valorização e desenvolvimento do servidor público. Ao prever instrumentos como feedback contínuo, capacitação profissional e reconhecimento por desempenho, a proposta fortalece a cultura de melhoria contínua e incentiva o aprimoramento institucional.

Além disso, a iniciativa contribui para o fortalecimento da governança pública, ao integrar planejamento estratégico, metas institucionais e avaliação de resultados, promovendo maior racionalidade na gestão dos recursos públicos e melhor qualidade na prestação dos serviços à sociedade.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **FABIO GARCIA** – UNIÃO/MT

Outro aspecto relevante é o respeito à autonomia federativa, permitindo que Estados, Distrito Federal e Municípios adaptem as diretrizes às suas realidades administrativas, sem imposição de modelos rígidos ou centralizados.

No plano fiscal, a proposta observa os princípios da responsabilidade na gestão pública, ao prever que eventuais mecanismos de incentivo financeiro dependam de disponibilidade orçamentária e não gerem direito adquirido, evitando impactos permanentes nas despesas públicas.

Por fim, trata-se de uma medida oportuna, necessária e tecnicamente sólida. Ele equilibra as garantias constitucionais dos servidores com a exigência social por serviços públicos de alta qualidade. Sua implementação representa um passo decisivo para que o Brasil possua uma administração pública profissional, meritocrática e, acima de tudo, eficiente.

Diante do exposto, conclamamos os nobres Parlamentares à **APROVAÇÃO** da presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado Federal **FÁBIO GARCIA**
UNIÃO/MT





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

CONSTITUIÇÃO DE 1988	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5outubro-1988-322142-norma-pl.html
-----------------------------	---

FIM DO DOCUMENTO
