

§ 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 Planejamento 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 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.

§ 4º Caberá também ao Poder Executivo divulgar semestralmente o relatório relativo à execução dos diversos projetos, programas e ações estratégicas do Planejamento Estratégico.

§ 5º 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 estratégicas;
- 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 estratégicas;
- 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 estratégicas;
- VI – acompanhamento e gestão estratégicas.

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 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 fixadas nos referidos acordos de resultado ou contratos de gestão e cuja *performance* pessoal também seja objeto de aferição.

§ 3º Somente os servidores públicos de Órgãos ou Entidades que cumpram suas metas coletivo-institucionais farão jus à Bonificação de Alto Desempenho e à respectiva avaliação pessoal, que deverá ser disciplinada em lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A idéia de que o serviço público deva ser estruturado como uma meritocracia é, do ponto de vista histórico, bastante antiga no Brasil, embora a impressão do senso comum é de que esta discussão é recente e moderna. A Constituição de 25 de março de 1824 delineia claramente os fundamentos de uma meritocracia. O artigo 179, item XIV, reza:

“Todo cidadão pode ser admitido aos cargos públicos civis, políticos ou militares, sem outra diferença que não seja por seus talentos ou virtudes.”

Este artigo colocava o acesso aos cargos públicos como uma possibilidade aos indivíduos que tivessem “virtudes e talentos”, ou seja, não os tornava bens exclusivos das nomeações nepóticas e políticas. Como o artigo não especificasse o processo de aferição dos referidos “talentos e virtudes”, as nomeações ficavam, na prática, ao sabor de quem tivesse o poder de nomear. Esta Constituição, no que dizia respeito à entrada para o serviço público, estabelecia, pela primeira vez no Brasil, a possibilidade de um critério meritocrático.

A questão da meritocracia e da avaliação de desempenho, no setor público brasileiro e na sociedade sob uma 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. Centrar esforços apenas nessa direção é se condenar ao mesmo fim de todos os planos e gestões anteriores: a inoperância ou esquecimento.

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.

Um dos grandes desafios de qualquer gestor público é garantir a maior eficiência possível na sua administração. Isto significa entregar um serviço no prazo estabelecido, no custo esperado e de boa qualidade à população. Mas também priorizar projetos cujos resultados serão úteis e duradouros, manter as

receitas saneadas e se guiar por um planejamento com metas claras a curto e longo prazo.

Embora este conjunto de regras não constitua novidade para grandes empresas ou instituições de destaque, ele é pouco usual à boa parte da administração pública brasileira, que se pauta muitas vezes pela intuição do gestor ou por influência política. O gestor público necessariamente precisa se guiar pelas melhores práticas de gestão, absorvendo experiências de sucesso tanto no setor privado como na esfera pública.

Isto se traduz em tomar medidas estratégicas como a melhoria dos canais de comunicação dos governos federal, estaduais e municipais com a população, que permite entender as reais demandas e eleger prioridades. Ou no pagamento de bônus por desempenho para os servidores públicos, como se faz em muitas empresas de grande porte, melhorando a satisfação e a produtividade dos funcionários. Mas a mudança mais importante é o desenvolvimento de um Plano Estratégico, com metas muito claras a curto e longo prazo, e cercar-se por uma estrutura que garanta seu funcionamento na prática.

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. Podemos ter como exemplo claro do que foi elencado, a Prefeitura do Rio de Janeiro, cujo, a partir do ano de 2009, a busca por resultados passou a ser um 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.

E os resultados para a cidade foram significativos. A Prefeitura conseguiu executar projetos que estavam há mais de uma década na gaveta, encontrou caminhos alternativos de financiamento e melhorou a qualidade dos serviços prestados à população, assim como os projetos estruturados de preparação e legado para os jogos Olímpicos e Paralímpicos de 2016. Temos também o exemplo do Governo do Estado de Minas Gerais, reconhecido como um Estado verdadeiramente inovador, com um grande número de projetos

inovadores implementados em todas as áreas de atuação, que alcançou resultados extremamente eficientes com o modelo de gestão “Estado para Resultados”, neste âmbito, uma das ações fundamentais foi a construção da Política de Inovação na Gestão Pública, cujo objetivo foi nortear o servidor público no caminho da identificação, criação, desenvolvimento e disseminação de iniciativas inovadoras, sob as perspectivas da melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão e do fortalecimento da cidadania. Vale ainda ressaltar a edição da Lei Municipal nº 5.595 de 20 de junho de 2013, que instituiu o Sistema Municipal de Gestão de Alto Desempenho, além de autorizar a celebração de acordos de resultados e contratos de gestão e a edição da Emenda à Lei Orgânica Municipal de nº 22, de 25 de maio de 2011, que instituiu a obrigatoriedade de elaboração, divulgação e cumprimento do plano estratégico pelo Poder Executivo Municipal, ambos no Município do Rio de Janeiro.

Outro modelo de gestão referência é o adotado pelo Governo de Pernambuco, o Gestão Pública por Resultados, que teve como objetivo metas pré-fixadas, a fim de otimizar a gestão em busca de resultados, estabelecendo o equilíbrio dinâmico dentro do governo, ou seja, cumprindo metas não apenas fiscais, mas com foco na melhoria dos indicadores de qualidade de vida da população como um todo, que buscou em parceria com as demais áreas do governo, implementar um modelo de gestão que fosse mais eficiente e ágil.

Ademais, a Administração Pública brasileira calçada no modelo gerencial inaugurado na década de 90, passa por uma nova fase de aprimoramento institucional, desta feita voltada para uma matriz de governança que permita ao gestor público se beneficiar das ferramentas de gestão desenvolvidas pela ciência da Administração para a iniciativa privada, naquilo que hábeis a atingirem o interesse público que se deve perseguir.

O Planejamento Estratégico é uma dessas ferramentas de nova governança pública que municiam Governos e governantes de ferramentas de monitoramento e contínua avaliação de políticas públicas consubstanciadas em metas estratégicas e desdobradas em projetos, programas e ações estratégicas, em estrita sintonia com as Leis Orçamentárias, de forma a que se mantenha plena aderência entre o planejamento administrativo-estratégico da

Administração Pública e as diretrizes que embasam a elaboração das Leis Orçamentárias Anuais.

A metodologia de governo baseada no Planejamento Estratégico depende, para ser bem sucedida, da criação de um Sistema Nacional de Alto Desempenho que promova o detalhamento e a organização de projetos, programas e metas estratégicos e a elaboração das metas de desempenho e dos indicadores de resultados, dos Órgãos da Administração Direta e das entidades da Indireta, que deverão embasar os Acordos de Resultados e os Contratos de Gestão a serem firmados com o próprio Ente Público.

Neste sentido – e para garantir o êxito desta que pode ser considerada a **Lei da Meritocracia** –, aos Entes Públicos cabe a criação de Gratificações de Bonificação de Alto Desempenho na forma de vantagem anual, somente alcançável individualmente se os Órgãos e Entidades a que pertençam obtenham o percentual exigível de metas adimplidas, premiando-se, assim, o bom desempenho com uma espécie de “décimo quarto salário.”.

Dentro do espírito da 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.

Por todo o exposto, contamos com os nobres pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em de julho de 2014.

PEDRO PAULO
Deputado Federal – PMDB/RJ