

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 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. 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.*

Pelas considerações expostas acima, voto pela **aprovação** do presente Projeto de Lei Complementar nº 409, de 2014.

Sala das Sessões, em 14 de julho de 2015.

LAÉRCIO OLIVEIRA
Deputado Federal – SD/SE
Relator