

LEGISLAÇÃO COMPLETA

Os quatro eixos da Reforma Administrativa, apresentados até aqui, somaram mais de setenta propostas. As medidas foram distribuídas ao longo de três textos legislativos: uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), um Projeto de Lei Complementar (PLP) e um Projeto de Lei Ordinária (PL). A intenção de estruturar o conjunto de leis desta maneira foi garantir a aplicabilidade por meio da rigidez constitucional, permitindo o cascadeamento para Estados e Municípios.

A PEC propõe a governança e gestão com foco em resultados, a transformação digital como direito constitucional, a profissionalização e modernização da gestão de pessoas e o fim de privilégios e mais transparência no serviço público.

O PLP, denominado Lei de Responsabilidade por Resultados, detalha e viabiliza a implementação dos princípios constitucionais propostos, promovendo um novo ciclo na gestão pública brasileira, com foco em eficiência, responsabilidade fiscal e valorização do servidor comprometido.

E o PL, chamado de Marco Legal da Administração Federal, regulamenta o ciclo completo da gestão de pessoas no serviço público, estruturando políticas que permitam melhor planejamento da força de trabalho, racionalização dos concursos públicos, modernização das carreiras, institucionalização do estágio probatório e regras claras para cargos de liderança e contratações temporárias.

A seguir, você confere os textos legislativos na íntegra.

Proposta de Emenda à Constituição

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº , DE 2025

(Do Sr. Pedro Paulo e outros)

Altera normas sobre a Administração Pública brasileira para aperfeiçoar a governança e a gestão pública, promover a transformação digital, impulsionar a profissionalização e extinguir privilégios no serviço público.

As **Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal**, nos termos do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º.....

.....XXX

IV -

b) a obtenção, inclusive por meios digitais, de certidões emitidas por repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) a primeira via da carteira de identidade nacional, a ser expedida em formato físico e digital, para possibilitar a identificação única dos cidadãos e o acesso aos serviços públicos digitais;

.....

LXXX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à inclusão digital.

.....” (NR)

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a inclusão digital, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

.....” (NR)

“Art.14.

.....

III - iniciativa popular, inclusive por meio de identificação digital.

.....

§ 14. As consultas populares, distintas do plebiscito e do referendo, deverão ser realizadas por meios digitais, resguardada, quando indispensável, a participação presencial, na forma da lei.” (NR)

“Art. 21.....

.....

XXVII - planejar, implementar e manter a Estratégia Nacional de Governo Digital e a Política Nacional de Dados para o Setor Público, aplicáveis a qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” (NR)

“Art. 22.

.....

XXXI - normas gerais sobre parcerias com instituições sem fins lucrativos;

XXXII - normas gerais sobre o ciclo laboral da gestão de pessoas nas administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, inclusive quanto ao planejamento e reorganização da força de trabalho, à estruturação de carreiras, aos concursos públicos e processos seletivos, aos cargos em comissão e às funções de

confiança, ao estágio probatório, ao regime e procedimentos disciplinares, ao conflito de interesses, ao desenvolvimento e aproveitamento de pessoal, às políticas de remuneração e de benefícios, à avaliação de desempenho e reconhecimento por resultados;

XXXIII - normas gerais sobre organização administrativa, governança pública, planejamento estratégico, acordos de resultados institucionais, prestação de serviços públicos e formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, processo administrativo, inclusive o de natureza sancionatória, e controle interno para as administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios;

XXXIV - normas gerais sobre governo digital, inovação, prestação digital de serviços públicos, transparência e dados abertos, controle e participação social, segurança cibernética e interoperabilidade de sistemas das administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios;

XXXV - normas gerais sobre atividades desempenhadas pelos órgãos de controle e processos perante os Tribunais de Contas.

.....” (NR)

“Art. 23.

.....

XIII - promover a inclusão digital e o acesso dos cidadãos aos serviços públicos digitais.

.....” (NR)

“Art. 27.

.....

§ 2º-A As despesas dos Deputados Estaduais relativas ao custeio individual do exercício da atividade parlamentar e às remunerações e demais gastos com cargos em comissão dos gabinetes parlamentares:

I - não poderão exceder, em conjunto, a setenta e cinco por cento do limite global mensal individual vigente na Câmara dos Deputados para despesas equivalentes, vedada a exclusão de quaisquer **rubricas ou vantagens** do cômputo desse limite;

II - deverão ser divulgadas em transparência ativa e dados abertos, individualizadas por parlamentar, no portal da transparência da respectiva Assembleia Legislativa.

..... § 4º
A lei disporá sobre a iniciativa popular, inclusive por meio de identificação digital, no processo legislativo estadual.” (NR)

“Art. 28.

.....
§ 1º-A No prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a posse, o Governador deverá divulgar planejamento estratégico para resultados, com objetivos e metas para todo o mandato, o qual ficará disponível no portal da transparência do ente federativo e deverá orientar os acordos de resultados de que trata o art. 38-A desta Constituição, especificamente as metas e objetivos de cada ciclo anual.

.....” (NR)

“Art. 28-A O montante global das dotações orçamentárias relativas a despesas primárias dos Estados, no âmbito do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas, do Poder Judiciário, da Defensoria Pública e do Ministério Público Estaduais, incluídas as remunerações dos membros dos Poderes e Órgãos autônomos e os demais gastos com pessoal ativo e inativo e com pensionistas, individualizadas por Poder

e Órgão autônomo, a partir de 2027, não poderá ultrapassar o total desse montante do ano anterior acrescido:

I - no caso de a variação da receita primária ajustada estadual ficar abaixo da inflação para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, também para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária;

II - no caso de a variação da receita primária ajustada estadual ficar acima da inflação para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, e de uma parcela adicional referente a 50% (cinquenta por cento) da variação da receita primária ajustada estadual acima da inflação, no ano posterior de apuração de déficit primário no Estado, e a 70% (setenta por cento) da variação da receita primária ajustada estadual acima da inflação, nos outros casos, ambas para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, sendo a parcela adicional limitada a 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento ao ano).

Parágrafo Único. Para a inflação indicada nos incisos I e II deste artigo, considera-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou de outro índice que vier a substituí-lo.”

“Art. 29.....
.....

II-A - no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a posse, o Prefeito deverá divulgar planejamento estratégico para resultados, com objetivos e metas para todo o mandato, o qual ficará disponível no portal da transparência do ente federativo e deverá orientar os acordos de resultados de que trata o art. 38-A desta Constituição, especificamente as metas e objetivos de cada ciclo anual.

.....

III-A - excetuadas as capitais, nos Municípios em que, na média dos 4 (quatro) exercícios financeiros imediatamente anteriores ao segundo ano do mandato de cada Prefeito, caso as despesas para custeio de sua administração superarem a respectiva receita corrente líquida, deduzidas as transferências obrigatórias e voluntárias, observar-se-ão, para a organização administrativa do Poder Executivo municipal no mandato do próximo Prefeito, os seguintes limites máximos:

- a) 5 (cinco) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios de até 10.000 (dez mil) habitantes;
- b) 6 (seis) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios de 10.001 (dez mil e um) a 50.000 (cinquenta mil) habitantes;
- c) 7 (sete) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios de 50.001 (cinquenta mil e um) a 100.000 (cem mil) habitantes;
- d) 8 (oito) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios de 100.001 (cem mil e um) a 300.000 (trezentos mil) habitantes;
- e) 9 (nove) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios de 300.001 (trezentos mil e um) a 500.000 (quinhentos mil) habitantes;
- f) 10 (dez) Secretarias ou órgãos de hierarquia equivalente, nos Municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes.

.....

V - os subsídios do Prefeito, do Vice-Prefeito e dos Secretários Municipais serão fixados por lei de iniciativa da Câmara Municipal, observado o disposto nos arts. 37, XI, 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I, desta Constituição e, nos casos dos Municípios alcançados pelo inciso III-A do caput deste artigo, os seguintes limites máximos:

- a) nos Municípios de até 10.000 (dez mil) habitantes, 30% (trinta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado;

b) nos Municípios de 10.001 (dez mil e um) a 50.000 (cinquenta mil) habitantes, 40% (quarenta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado;

c) nos Municípios de 50.001 (cinquenta mil e um) a 100.000 (cem mil) habitantes, 50% (cinquenta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado;

d) nos Municípios de 100.001 (cem mil e um) a 300.000 (trezentos mil) habitantes, 60% (sessenta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado;

e) nos Municípios de 300.001 (trezentos mil e um) a 500.000 (quinhentos mil) habitantes, 70% (setenta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado;

f) nos Municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, 80% (oitenta por cento) do subsídio do respectivo Governador do Estado.

.....

VI-A - as despesas dos Vereadores relacionadas ao custeio individual do exercício da atividade parlamentar e às remunerações e outros gastos com cargos em comissão dos gabinetes parlamentares:

I - não poderão exceder, em conjunto, o limite global mensal individual vigente na respectiva Assembleia Legislativa para despesas equivalentes, observada a mesma proporção estabelecida no inciso VI deste artigo para o cálculo dos subsídios dos Vereadores, vedada **a** exclusão de quaisquer **rubricas ou vantagens** do câmputo desse limite;

II - deverão ser divulgadas em transparência ativa e dados abertos, individualizadas por parlamentar, no portal da transparência da respectiva Câmara de Vereadores.

.....

XIII - iniciativa popular de projetos de lei de interesse específico do Município, da cidade ou de bairros, através de manifestação, inclusive por meio de identificação digital, de, pelo menos, cinco por cento do eleitorado;

.....

Parágrafo Único. O Tribunal de Contas da União definirá as despesas referidas no inciso III-A do *caput* deste artigo, efetuará o cálculo de que trata o mesmo dispositivo e informará os Municípios sujeitos aos limites nele estabelecidos e às alíneas “a” a “f” do inciso V do *caput* deste artigo.” (NR)

“Art. 29-A O montante global das dotações orçamentárias relativas a despesas primárias dos Municípios, no âmbito do Poder Legislativo e dos Tribunais de Contas, incluídas as remunerações dos Vereadores e os demais gastos com pessoal ativo e inativo e com pensionistas, individualizadas por Poder e Órgão autônomo, a partir de 2027, não poderá ultrapassar o total desse montante do ano anterior acrescido:

I - no caso de a variação da receita primária ajustada municipal ficar abaixo da inflação para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, também para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária;

II - no caso de a variação da receita primária ajustada municipal ficar acima da inflação para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, e de uma parcela adicional referente a 50% (cinquenta por cento) da variação da receita primária ajustada municipal acima da inflação, no ano posterior de apuração de déficit primário no Município, e a 70% (setenta por cento) da variação da receita primária ajustada municipal acima da inflação, nos outros casos, ambas para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a

que se refere a lei orçamentária, sendo a parcela adicional limitada a 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento ao ano).

Parágrafo Único. Para a inflação indicada nos incisos I e II deste artigo, considera-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou de outro índice que vier a substituí-lo.”

.....” (NR)

“Art. 30.

.....

Parágrafo único. Os Municípios, na execução de suas competências e na implementação de políticas públicas, deverão, preferencialmente, instituir consórcios públicos ou celebrar convênios de cooperação, nos termos do art. 241 desta Constituição e da legislação aplicável, com vistas à eficiência, à economicidade, à integração de ações e à ampliação da qualidade e do alcance dos serviços prestados à população.” (NR)

“Art. 32-A O montante global das dotações orçamentárias relativas a despesas primárias do Distrito Federal, no âmbito do Poder Legislativo, do Tribunal de Contas e da Defensoria Pública, incluídas as remunerações dos membros dos Poderes e Órgãos autônomos e os demais gastos com pessoal ativo e inativo e com pensionistas, individualizadas por Poder e Órgão autônomo, a partir de 2027, não poderá ultrapassar o total desse montante do ano anterior acrescido:

I - no caso de a variação da receita primária ajustada distrital ficar abaixo da inflação para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, também para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária;

II - no caso de a variação da receita primária ajustada distrital ficar acima da inflação para o período de doze meses encerrado em junho

do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, da variação da inflação, e de uma parcela adicional referente a 50% (cinquenta por cento) da variação da receita primária ajustada distrital acima da inflação, no ano posterior de apuração de déficit primário no Distrito Federal, e a 70% (setenta por cento) da variação da receita primária ajustada distrital acima da inflação, nos outros casos, ambas para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária, sendo a parcela adicional limitada a 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento ao ano).

Parágrafo Único. Para a inflação indicada nos incisos I e II deste artigo, considera-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou de outro índice que vier a substituí-lo.”

“Art. 37. As administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerão aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da transparência, da eficiência, da digitalização, da motivação e da consensualidade e, também, às seguintes regras:

.....

II - a investidura em cargo efetivo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, que, em conformidade com o perfil profissional desejável, avaliará conhecimentos e habilidades estritamente necessários para o desempenho das respectivas atribuições, na forma prevista em lei nacional;

II-A - o concurso público para investidura em cargo efetivo ou emprego público deverá ser precedido de dimensionamento do quadro de pessoal, priorizar carreiras transversais e estar acompanhado de justificativas que comprovem a necessidade das

contratações para o alcance dos objetivos e metas do órgão ou entidade pública previstos no planejamento estratégico para resultados e no acordo de resultados;

II-B - é admitida a realização de concurso público para investidura a termo em cargo efetivo, por prazo não inferior a 10 (dez) anos, observado o disposto em lei nacional e as seguintes regras:

a) durante o prazo determinado de investidura, ao ocupante do cargo efetivo serão aplicadas todas as normas do respectivo regime jurídico, inclusive no que diz respeito aos direitos, vantagens, regime e processo disciplinares, regime previdenciário, inclusive de previdência complementar, estabilidade e estágio probatório;

b) a investidura a termo em cargo efetivo deverá ser fundamentada em justificativa que demonstre concretamente a transitoriedade da necessidade a ser atendida, podendo contemplar todas as áreas de atuação do órgão ou entidade;

c) a quantidade de servidores investidos na modalidade de que trata este inciso não poderá ultrapassar 5% (cinco por cento) dos servidores em atividade no cargo ou carreira;

II-C - os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão aderir a concurso público realizado de forma centralizada pela União, com aproveitamento de pontuações ou de cadastros de aprovados, na forma da lei;

II-D - quando necessária a admissão de profissionais com maior especialização e experiência profissional, o concurso público poderá ser destinado à investidura em nível de carreira diverso do inicial, desde que a modalidade de provimento de cargos não ultrapasse 5% (cinco por cento) da força de trabalho dimensionada do órgão ou entidade pública.

.....

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

V-A - os cargos em comissão destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, devendo ser preferencialmente selecionados por meio de processo seletivo, observadas as seguintes regras:

a) do total de cargos providos do ente federativo, no máximo 5% (cinco por cento) poderão ser cargos em comissão, admitida a majoração desse percentual, nos Municípios de até 10.000 (dez mil) habitantes, para até 10% (dez por cento) em situações devidamente justificadas;

b) do total de cargos em comissão, no mínimo 50% (cinquenta por cento) deles serão ocupados por servidores efetivos;

V-B - excepcionado o primeiro escalão, do total de cargos em comissão e funções de confiança do ente federativo, no máximo 5% (cinco por cento) serão considerados estratégicos de acordo com critérios estabelecidos em lei nacional, observadas as seguintes regras:

a) ao menos 60% (sessenta por cento) dos cargos em comissão estratégicos serão ocupados por servidores efetivos;

b) os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos serão submetidos à avaliação periódica de desempenho diferenciada, obrigatoriamente vinculada aos objetivos e metas estabelecidos no acordo de resultados de que trata o art. 38-A desta Constituição, inclusive para fins de pagamento do bônus de resultado de que trata o inciso XI-A deste artigo;

V-C - lei estabelecerá percentuais mínimos para a ocupação de cargos em comissão, funções de confiança e vagas em conselhos de empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo

poder público por pessoas com deficiência, por mulheres e por pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas.

.....

XI-A - desde que não excedidos 90% (noventa por cento) dos limites de despesa de pessoal de que trata o art. 169 desta Constituição, lei poderá instituir bônus de resultado para os agentes públicos em atividade, excetuados os detentores de mandato eletivo, observadas as seguintes regras:

- a) existência de acordo de resultados pactuado anualmente no âmbito do órgão ou entidade pública, com objetivos e metas institucionais avaliadas em ciclos anuais, sempre vinculadas à melhoria da qualidade dos serviços públicos;
- b) existência de avaliação periódica de desempenho de pessoal no âmbito do órgão ou entidade pública, com objetivos e metas individuais alinhadas ao acordo de resultados e avaliadas em ciclos anuais;
- c) pagamento destinado apenas aos agentes públicos que tenham permanecido em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo, ressalvado o afastamento em razão de férias por no máximo 30 (trinta) dias.
- d) não incidência dos limites remuneratórios definidos no inciso XI deste artigo e obediência ao limite individual anual de até duas remunerações mensais para o agente público, podendo alcançar o limite individual anual de até quatro remunerações para os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos;
- e) pagamento anual realizado em parcela única, limitada, no total, ao valor despendido pelo órgão ou entidade pública, no ano anterior, com o pagamento de gratificações natalinas, décimo terceiro ou verbas de natureza equivalente, aos seus respectivos agentes públicos em atividade.

.....

XXIII - aos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos das administrações públicas direta e indireta, aos membros de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos detentores de mandato eletivo e aos demais agentes políticos são vedados:

- a) férias em período superior a trinta dias pelo período aquisitivo de um ano, ressalvados, nos termos da lei, os ocupantes de função de magistério e os profissionais de saúde cuja exposição a fatores de risco justifique períodos superiores de férias;
- b) adicional de férias superior a 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias e parcelamento de férias em mais de três períodos;
- c) acumulação de férias por mais de dois períodos, sendo obrigatória a fruição das férias até o último dia do segundo período aquisitivo não usufruído;
- d) adicionais exclusivamente referentes a tempo de serviço, independentemente da denominação adotada;
- e) aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos, inclusive por meio de lei;
- f) licença-prêmio, licença-assiduidade ou qualquer outra vantagem remuneratória decorrente apenas de tempo de serviço, independentemente da denominação adotada, ressalvada, nos termos da lei, licença para fins de capacitação;
- g) progressão ou promoção exclusivamente por tempo de serviço;
- h) concessão de folgas, qualquer tipo de licença ou outras vantagens ou verbas não previstas em lei nacional com a finalidade de compensar acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias, exercício de função relevante singular, acumulação de acervo processual, procedimental ou administrativo e qualquer outro trabalho excedente, resguardada a possibilidade de adoção de regime de banco de horas para as funções em que haja efetivo controle quantitativo de jornada;

i) concessão de adicionais de periculosidade e de insalubridade por categorização abstrata de carreiras ou grupos funcionais, devendo a sua concessão estar necessariamente condicionada à comprovação pericial documentada da habitualidade e permanência da exposição a agentes de risco;

j) conversão em pecúnia de férias, folgas, licenças ou qualquer outro tipo de afastamento não usufruídos;

k) instituição de verbas remuneratórias ou indenizatórias por meio de qualquer tipo de norma não sujeita à deliberação do Poder Legislativo, observado o disposto nos §§ 11º e 11-A deste artigo;

l) extensão de qualquer direito, benefício ou vantagem específica de uma carreira a outra sob alegação de simetria constitucional e paridade entre carreiras;

m) instituição ou extensão de qualquer verba remuneratória baseada em desempenho ou parcela indenizatória para aposentados e pensionistas;

XXIV - ressalvados os casos de gozo de licenças consideradas por lei como efetivo exercício para todos os fins, os agentes públicos afastados ou licenciados não farão jus à percepção de remuneração de cargo em comissão e de função de confiança e ao recebimento de bônus de resultado, de parcelas indenizatórias ou de qualquer parcela que não se revista de caráter permanente.

XXV - é dever de todo agente público, em especial dos ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança, zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, íntegro e livre de assédios e discriminações de qualquer natureza.

XXVI - as despesas e renúncias de receitas da administração pública deverão ser divulgadas, de forma individualizada e discriminada, em formato aberto, padronizado e legível por máquina, no portal da transparência do ente federativo, com dados atualizados que

possibilitem a avaliação de resultados e o controle social, observadas as seguintes exigências:

- a) nas parcerias celebradas com pessoas jurídicas, a discriminação das pessoas dedicadas à execução do seu objeto e das respectivas remunerações;
- b) nos contratos de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a discriminação das pessoas dedicadas à execução do seu objeto e das respectivas remunerações;
- c) para a divulgação de remunerações de que trata o § 6º do art. 39 desta Constituição, deverão ser observados critérios nacionais de padronização, definidos pelo Poder Executivo federal.

.....

§ 3º Lei nacional disciplinará as formas de participação, inclusive por meios digitais, do usuário nas administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, regulando especialmente:

.....

§ 5º-A O agente público somente responderá pessoalmente por suas ações ou omissões nos casos de dolo ou de erro grosseiro, compreendido como a conduta manifestamente inescusável que não seria praticada por agente diligente em situação semelhante, considerados, para sua verificação, os seguintes elementos:

- I - a diligência observada e a coerência e motivação do processo decisório;
- II - a conformidade da conduta com as atribuições e deveres inerentes à função exercida;
- III - o nível de incerteza fática ou jurídica existente sobre a matéria objeto da atuação; e

IV - a compatibilidade entre a conduta e os elementos disponíveis e efetivamente considerados ao longo do processo decisório, em atenção ao interesse público e às circunstâncias da decisão.

.....

§ 7º Lei nacional disporá sobre as proibições aplicáveis aos agentes públicos das administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que tenham acesso a informações privilegiadas, vedando, inclusive por período não inferior a seis meses após a extinção de relação jurídica estatutária ou contratual com o poder público, o exercício de atividade privada que configure conflito de interesses.

.....

§ 9º Com exceção das companhias abertas não dependentes e das instituições financeiras estatais federais, o disposto no inciso XI do caput deste artigo aplica-se aos empregados públicos das empresas públicas e das sociedades de economia mista, e das suas subsidiárias, não se aplicando aos membros estatutários das estatais não dependentes, inclusive na hipótese de serem empregados públicos.

.....

§ 11-A. Com exceção dos auxílios relacionados à alimentação, saúde e transporte, destinados a custear despesas necessárias ao exercício das atribuições, as parcelas de caráter indenizatório previstas na lei nacional de que trata o § 11 deste artigo deverão atender, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I - possuam natureza reparatória, sendo destinadas à compensação de despesas efetivamente suportadas pelos agentes públicos como condição necessária ao exercício das atribuições;

II - possuam natureza episódica, eventual e transitória, vedados:

- a) o pagamento rotineiro e permanente; e
- b) a concessão indistinta à totalidade, à maioria ou à parcela relevante dos integrantes de categorias ou carreiras.

§ 11-B Para os agentes públicos cuja remuneração ou subsídio seja igual ou superior a 90% (noventa por cento) do limite remuneratório de que trata o inciso XI do caput deste artigo, os auxílios relacionados à alimentação, saúde e transporte não poderão ultrapassar, no total recebido mensalmente, o valor equivalente a 10% (dez por cento) da respectiva remuneração ou subsídio.

§ 11-C. As administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderão apresentar, em cada exercício, a título de pagamento de verbas de caráter indenizatório, dotação orçamentária superior àquela do exercício anterior, acrescida da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou de outro índice que vier a substituí-lo, para o período de doze meses encerrado em junho do exercício anterior a que se refere a lei orçamentária.

§ 11-D. O reconhecimento e o pagamento retroativo de verbas a agente público somente poderão ocorrer por decisão judicial transitada em julgado, proferida em ação de natureza coletiva ou em ação individual baseada em precedente qualificado dos Tribunais Superiores, respeitados o regime de precatórios do art. 100 desta Constituição e o prazo prescricional previsto em lei para as demandas ajuizadas em face da Fazenda Pública.

.....

§ 17. Com exceção das políticas públicas estritamente emergenciais, as exposições de motivos ou as justificações das iniciativas normativas que tenham o objetivo de criar, expandir ou aperfeiçoar política pública deverão estar acompanhadas, pelo menos, de

avaliação prévia simplificada que demonstre a compatibilidade da política com os instrumentos de gestão e governança de que trata o art. 38-A e com as leis orçamentárias de que trata o art. 165, e que contenha indicação dos problemas a serem enfrentados, dos objetivos da ação pública e das metas consistentes com os objetivos, na forma da lei.” (NR)

“SEÇÃO I-A

DOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA E GESTÃO

Art. 38-A As administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e dos Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão:

I - como desdobramento do planejamento estratégico para resultados de que trata o § 1º do art. 28, o inciso II-A do art. 29 e o § 3º do art. 84 desta Constituição, celebrar, no âmbito de cada órgão ou entidade pública, acordo de resultados anual, com a definição de objetivos e metas institucionais a serem alcançados no exercício;

II - como desdobramento do acordo de resultados, elaborar plano de avaliação periódica de desempenho anual, com a definição de objetivos e metas por equipes e individuais a serem aferidos na forma prevista no art. 39-A desta Constituição.

§ 1º Os instrumentos de governança e gestão de que trata o caput deste artigo serão disciplinados por lei complementar e deverão subsidiar a elaboração do plano plurianual, das diretrizes orçamentárias e dos orçamentos anuais.

§ 2º O acordo de resultados de que trata o inciso II deste artigo poderá prever a ampliação da autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades públicas, estabelecendo, nesse caso, os controles, obrigações e responsabilidades dos seus dirigentes.

§ 3º A existência e a implementação dos instrumentos de governança e gestão dispostos neste artigo são condição indispensável para a instituição do bônus de resultado de que trata o inciso XI-A do art. 37

desta Constituição e para a progressão funcional dos agentes públicos do órgão ou entidade.”

“SEÇÃO I-B

DO GOVERNO DIGITAL

Art. 38-B. As administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e dos Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão integrar a Estratégia Nacional de Governo Digital e a Rede Nacional de Governo Digital, a serem orientados pelo Plano Nacional de Governo Digital e pelas seguintes diretrizes:

I - transformação digital da administração pública, com a utilização de novas tecnologias para simplificar estruturas e processos de trabalho, otimizar recursos públicos, aperfeiçoar serviços públicos e facilitar a execução e avaliação das políticas públicas;

II - desenvolvimento de infraestrutura pública digital, com a interoperabilidade de dados, sistemas e plataformas, consolidação de solução pública de plataforma digital e de processo administrativo eletrônico e integração dos canais físicos e digitais de prestação de serviços públicos;

III - manutenção de solução estruturante de identificação única e nacional, associada à carteira de identidade nacional, com segurança, ampla disponibilidade e validade para todos os entes federativos;

IV - garantia de que todo ato praticado pela administração pública seja rastreável e disponibilizado em formato digital;

V - implementação de políticas de segurança cibernética e de proteção de dados e de mecanismos de mitigação de riscos e de manutenção da integridade dos dados, sistemas e plataformas;

VI - o uso de dados abertos e a utilização de informações geradas pelas administrações públicas para o aperfeiçoamento das políticas

públicas, utilizando preferencialmente dados agregados e garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

VII - ampliação da transparência pública e da participação social, inclusive com a avaliação digital da prestação dos serviços públicos;

VIII - estímulo à inovação no setor público, mediante a criação de ambientes de experimentação controlada e de laboratórios de inovação, destinados ao desenvolvimento, teste e avaliação de novas tecnologias, metodologias e modelos de prestação de serviços, observados os princípios constitucionais da administração pública, a proteção de dados pessoais e os direitos dos usuários de serviços públicos.”

“Art. 39.

§ 1º

.....

IV - previsão de, no mínimo, vinte níveis para o alcance do nível final da carreira, com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção;

V - remuneração ou subsídio inicial de cada carreira não superior a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração ou subsídio do último nível da mesma carreira, excepcionadas as carreiras cuja remuneração ou subsídio final seja de até 4 (quatro) vezes o salário mínimo.

.....

§ 5º-A A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios implementarão, por meio de lei específica, tabela remuneratória única para os agentes públicos que exercem cargo, emprego ou função pública em todos os Poderes e órgãos autônomos do respectivo ente da Federação, observadas as seguintes diretrizes:

I - a tabela remuneratória única servirá de referência para a remuneração ou subsídio do agente político, do servidor público e de

todo aquele que exercer, ainda que transitoriamente, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública no âmbito do respectivo ente da Federação;

II - os valores fixados na tabela remuneratória única observarão o seguinte:

- a) a tabela conterá número de níveis remuneratórios adequado para atender as diversidades e peculiaridades dos cargos públicos;
- b) o valor do primeiro nível remuneratório da tabela corresponderá ao salário mínimo;
- c) o valor do último nível remuneratório da tabela corresponderá ao valor do limite remuneratório aplicável ao ente da Federação, nos termos do inciso XI do art. 37 desta Constituição;

III - todas as leis que disciplinam cargos ou carreiras de agentes públicos deverão prever em quais níveis remuneratórios da tabela remuneratória única serão enquadrados os níveis da carreira, observado o disposto no § 1º deste artigo;

IV – qualquer reajuste na tabela remuneratória dependerá da edição de lei específica, ressalvado o reajuste do nível inicial para acompanhar a variação do salário mínimo.

§ 6º Todo e qualquer valor percebido por agente público relacionado ao exercício de cargo, emprego ou função pública, independentemente da natureza jurídica da parcela, da denominação adotada, da periodicidade ou do caráter normal ou extraordinário do pagamento, deverá ser divulgada, de forma individualizada e discriminada, em formato aberto, padronizado e legível por máquina, no portal da transparência, vedada qualquer exigência de identificação do cidadão para acesso ou consulta ao sistema;

.....” (NR)

“Art. 39-A. Observado o art. 38-A desta Constituição, as administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão realizar avaliação periódica de desempenho dos agentes públicos, com os seguintes objetivos:

a) aferir a contribuição do agente público para o alcance dos objetivos e metas institucionais, por equipes e individuais;

b) valorizar e reconhecer os agentes públicos que alcancem os objetivos e metas pactuados, inclusive para nomeação para cargos em comissão e designação para funções de confiança, e pagamento do bônus de resultado de que trata o inciso XI-A do caput do art. 37 desta Constituição;

c) orientar a adoção de medidas destinadas a melhorar o desempenho dos agentes públicos, incluindo a realização de ações de capacitação profissional.

Parágrafo único. A avaliação periódica de desempenho deve constituir um procedimento sistemático e contínuo, garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa pelo agente público avaliado, ser baseada em critérios objetivos e transparentes e em decisões fundamentadas de modo específico, inclusive com a ponderação de circunstâncias institucionais e de condições pessoais que possam comprometer o desempenho funcional do servidor, e ter a possibilidade de sua reavaliação por instância revisora colegiada.”

“Art. 41.....

.....
§ 3º Extinto o cargo público, o servidor público estável será aproveitado em outro cargo público, com nível de formação, complexidade de atribuições e patamar remuneratório equivalentes, admitida sua opção pela indenização prevista no § 5º do art. 169 desta Constituição.

.....

§ 5º O estágio probatório consiste em processo administrativo destinado à adaptação e avaliação do servidor aprovado em concurso público, em efetivo exercício, cujo resultado será formalizado por decisão fundamentada que:

I - confirme o vínculo efetivo do servidor, mediante comprovação objetiva de sua aptidão para o desempenho das atribuições do cargo e para a aquisição da estabilidade; ou

II - determine a exoneração do servidor, quando comprovada, de forma objetiva, sua inaptidão para o exercício das atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo.

§ 6º Durante o estágio probatório, o desempenho do servidor será avaliado de forma objetiva, com base em critérios, indicadores e metas previamente estabelecidos e amplamente divulgados, sendo obrigatória sua participação, com aproveitamento satisfatório, em programas, projetos ou ações de capacitação destinados ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessárias ao exercício das atribuições do cargo.” (NR)

“Art. 61.

.....
§ 2º A iniciativa popular pode ser exercida pela apresentação à Câmara dos Deputados de projeto de lei subscrito, inclusive por identificação digital, por, no mínimo, um por cento do eleitorado nacional, distribuído pelo menos por cinco Estados com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles.” (NR)

“Art. 71.

.....
VIII - aplicar aos responsáveis, em caso de ilegalidade de despesa ou irregularidade de contas, as sanções previstas em lei, que estabelecerá, entre outras cominações, multas e demais medidas proporcionais à gravidade da infração e ao dano causado ao erário, admitida, como alternativa ao exercício unilateral do poder

sancionador, a celebração de instrumentos consensuais, quando se revelarem mais vantajosos ao interesse público;

.....

XII - atuar, de forma colaborativa e consultiva, no acompanhamento e na orientação voltados à efetividade do planejamento estratégico para resultados e do acordo de resultados de que trata o art. 38-A desta Constituição;

XIII - monitorar a efetividade da avaliação periódica de desempenho de que trata o art. 39-A desta Constituição e, quando for o caso, zelar pela regularidade do pagamento de bônus de resultado previsto no inciso XI-A do caput do art. 37 desta Constituição.

XIV - acompanhar e zelar pela efetividade da avaliação de políticas públicas de que tratam os §§ 16 e 17 do art. 37 desta Constituição e pela utilização de seus resultados como parâmetro para elaboração das leis orçamentárias, nos termos do § 16 do art. 165 desta Constituição.

.....

§ 5º O exercício das competências previstas nos incisos XII a XIV deste artigo tem natureza exclusivamente orientativa, consultiva e avaliativa, sem caráter vinculante e sem efeitos sancionatórios, devendo seus resultados serem ampla e periodicamente divulgados no portal da transparência, vedada sua utilização, por si sós, como fundamento para aplicação de sanções ou imposição de restrições de direitos.

§ 6º O Tribunal de Contas da União poderá, mediante decisão de dois terços dos seus membros, aprovar súmula que, a partir de sua publicação no Diário Oficial da União e em sua página eletrônica, terá efeito vinculante em relação aos Tribunais de Contas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” (NR)

“Art. 74.....

.....

IV - apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional, inclusive no exercício das competências previstas nos incisos XII a XIV do art. 71 desta Constituição, observado o disposto no § 5º do mesmo artigo.

.....” (NR)

“Art. 84.

.....

VI -

.....

b) extinção de funções ou cargos públicos desnecessários ou obsoletos, assegurado, quando ocupados, o aproveitamento do servidor público estável, nos termos do § 3º do art. 41 desta Constituição;

.....

§ 1º

§ 2º Em relação à competência prevista na alínea “b” do inciso VI deste artigo, quando envolver funções ou cargos públicos ocupados, a extinção deverá estar fundamentada em estudo técnico e ser precedida de avaliação do órgão de controle interno, devendo ser demonstradas a incompatibilidade do cargo com as necessidades atuais da administração pública, a viabilidade de aproveitamento dos servidores públicos estáveis, a compatibilidade da remuneração ou subsídio percebido e a vantajosidade administrativa decorrente.

§ 3º No prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a posse, o Presidente da República deverá divulgar planejamento estratégico para resultados, com objetivos e metas para todo o mandato, o qual ficará disponível no portal da transparência do ente federativo e deverá orientar os acordos de resultados de que trata o art. 38-A

desta Constituição, especificamente as metas e objetivos de cada ciclo anual.” (NR)

“Art. 93.

.....

V-A - previsão de critérios para se instituir bônus de resultado aos juízes em exercício, observadas as regras previstas no inciso XI-A do art. 37 desta Constituição.

.....VI-A
- é vedada a concessão de aposentadoria compulsória aos magistrados como sanção pela prática de infração disciplinar, devendo ser aplicada, em caso de faltas graves, a penalidade de perda do cargo ou demissão, ou equivalente, conforme lei disciplinadora da carreira.

.....

IX-A - a decisão judicial que apreciar ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa somente poderá fazê-lo com base em juízo de legalidade, sendo vedada a incursão no mérito administrativo da medida, e deverá indicar expressamente o fundamento da invalidade, que poderá consistir:

- a) na incompatibilidade direta entre a conduta administrativa e a lei ou esta Constituição;
- b) na constatação da ocorrência de abuso de poder;
- c) na incongruência, comprovada de modo específico e concreto, entre os motivos determinantes indicados pela Administração Pública e a realidade verificada;
- d) na afronta aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, exigindo-se a demonstração específica do excesso da medida ou da indevida proteção ao bem jurídico, à luz dos postulados da adequação, da necessidade e da ponderação entre o nível de restrição e de satisfação dos bens jurídicos em colisão;

IX-B - a decisão judicial que estender política pública ou benefício fiscal a pessoa, entidade ou grupo social não contemplados na previsão expressa da respectiva legislação de regência necessariamente considerará o impacto orçamentário da medida.

.....” (NR)

“Art. 95.

I - vitaliciedade, que, no primeiro grau, só será adquirida após dois anos de exercício;

I-A - os juízes somente perderão o cargo:

a) em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

b) por deliberação do tribunal a que o juiz estiver vinculado, após processo administrativo disciplinar que assegure ampla defesa e contraditório; ou

c) por deliberação do Conselho Nacional de Justiça, após processo administrativo disciplinar que assegure ampla defesa e contraditório;

.....” (NR)

“103-B.....

.....

§ 3º-A É vedada a indicação para membro do Conselho Nacional de Justiça de pessoa que exerça ou tenha exercido, nos últimos doze meses, quaisquer cargos no âmbito de entidade representativa da magistratura, nos níveis estadual ou federal.

.....§ 4º-

A É vedado ao Conselho instituir qualquer verba remuneratória ou indenizatória ou conceder aumento de remuneração ou de parcela indenizatória, inclusive com efeitos retroativos.

.....” (NR)

Art. 128.

§ 5º.....

I -

a) vitaliciedade, após dois anos de exercício, condicionada a perda do cargo à sentença judicial transitada em julgado ou, após processo administrativo disciplinar que assegure ampla defesa e contraditório, à deliberação de instância colegiada do respectivo Ministério Público ou do Conselho Nacional do Ministério Público.

.....

II -

.....

g) conceder aposentadoria compulsória como sanção pela prática de infração disciplinar, devendo ser aplicada, em caso de faltas graves, a penalidade de perda do cargo ou demissão, ou equivalente, conforme lei disciplinadora da carreira.

.....

§ 7º A Lei complementar prevista no § 5º deste artigo poderá estabelecer os critérios para instituição do bônus de resultado aos membros, em exercício, do respectivo Ministério Público, observadas as regras previstas no inciso XI-A do art. 37 desta Constituição.” (NR)

“Art.130-A.....

.....

§1º-A É vedada a indicação para membro do Conselho Nacional do Ministério Público de pessoa que exerça ou tenha exercido, nos últimos doze meses, quaisquer cargos no âmbito de entidade representativa do Ministério Público nos níveis estadual ou federal.

.....

§2º-A É vedado ao Conselho instituir qualquer verba remuneratória ou indenizatória ou conceder aumento de remuneração ou de parcela indenizatória, inclusive com efeitos retroativos.

.....” (NR)

“Art. 134.

.....

§ 1º-A A estruturação das carreiras da defensoria pública e a fixação do subsídio inicial observarão o disposto nos incisos IV e V do § 1º e no § 5º-A do art. 39 desta Constituição.

.....” (NR)

“Art. 163.

.....

X – utilização obrigatória, pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, do sistema de custos de que trata o artigo 163-B desta Constituição.

.....” (NR)

“Art. 163-B Os órgãos centrais do Sistema de Contabilidade e do Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal manterão, em meio eletrônico de amplo acesso público, sistema de custos de programas, serviços, compras e unidades da Administração Pública, a ser utilizado como referência de preços e como parâmetro de formação de custos.

Parágrafo Único. Integrarão o sistema de que trata o caput deste artigo todos os Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

“Art. 165.

.....

§ 2º-A O Poder Executivo realizará a revisão de gastos públicos de forma contínua e integrada ao processo orçamentário, com o objetivo de promover a realocação de recursos para políticas públicas prioritárias, mais eficazes e eficientes.

§ 2º-B A revisão de gastos públicos utilizará como insumos as avaliações e auditorias de políticas públicas, assegurando

transparência e publicidade às fundamentações que embasarem as medidas adotadas.

§ 2º-C No âmbito da União, as medidas de revisão de gastos públicos deverão constar de anexo específico à Lei de Diretrizes Orçamentárias federal e, quando resultarem em economia, serão objeto de monitoramento e realocação no processo orçamentário.

.....

§ 16. As leis de que trata este artigo devem observar, no que couber, os resultados do monitoramento e da avaliação das políticas públicas previstos nos §§ 16 e 17 do art. 37 desta Constituição.

.....” (NR)

“Art. 167

.....XIV -
a criação de fundos de qualquer natureza, quando seus objetivos puderem ser alcançados mediante a vinculação de receitas orçamentárias específicas ou mediante a execução direta por programação orçamentária e financeira de órgão ou entidade da administração pública.

.....

§ 8º O resgate de recursos de fundos privados em que ente federado tenha integralizado cotas deverá obedecer ao princípio do orçamento bruto, mediante o ingresso no orçamento vigente como receita pública, vedada a transposição entre fundos.” (NR)

“Art. 169

.....

§ 1º

III - se, para o cômputo da despesa de pessoal a que se refere o *caput* deste artigo, for utilizada metodologia unificada definida por órgão federal competente, nos termos de lei nacional.

.....” (NR)

“Art. 169-A. Constituem receitas públicas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

I - os honorários de sucumbência fixados em ações judiciais em que forem parte os respectivos entes federativos; e

II - os encargos legais incidentes sobre os débitos inscritos em dívida ativa e as receitas provenientes de sua cobrança, administrativa ou judicial.

§ 1º Os honorários de sucumbência referidos no inciso I do caput deste artigo terão destinação prioritária ao custeio das atividades de representação judicial e extrajudicial e de consultoria e assessoramento jurídico dos Poderes e Órgãos autônomos, podendo ser utilizados, nos termos de lei específica, para o pagamento de parcela variável de remuneração aos agentes públicos que desempenham tais atribuições, condicionado o recebimento individual a critérios objetivos de mérito e produtividade e observados os limites remuneratórios definidos no inciso XI do art. 37 desta Constituição, vedada sua utilização para o pagamento de verbas indenizatórias.

§ 2º A gestão dos honorários de sucumbência referidos no inciso I do caput caberá exclusivamente à Administração Pública, sendo vedada a constituição ou manutenção de fundos ou entidades privados para essa finalidade, devendo as receitas e despesas correspondentes ser divulgadas de forma detalhada, no mínimo mensalmente, no portal da transparência, sem prejuízo dos controles externo e interno.”

“Art. 170.

.....

X - soberania digital.

.....” (NR)

“Art. 175.

§ 1º

§ 2º Os prestadores de serviços públicos deverão compartilhar com o Poder Público informações sobre os serviços prestados e dados dos usuários necessários para formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.” (NR)

“Art. 214.

I - erradicação do analfabetismo, inclusive o digital.

.....” (NR)

“Art. 219-C. Lei estabelecerá o Plano Nacional de Governo Digital, de duração decenal, para articular as administrações públicas direta e indireta de todos os Poderes e Órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e orientar a Estratégia Nacional de Governo Digital e a Rede Nacional de Governo Digital, com a definição de diretrizes, objetivos e metas que, por meio de projetos e ações integradas, conduzam:

I - ao domínio de tecnologias digitais e de inteligência artificial;

II - ao exercício soberano da governança de seu ambiente digital;

III - à segurança cibernética, privacidade e proteção de dados;

IV - à manutenção e oferta de infraestrutura digital e de armazenamento e processamento de dados no país;

V - à inclusão, capacitação e educação dos cidadãos para o uso das tecnologias digitais;

VI - à promoção de valores sociais, culturais, regionais e locais na pesquisa, desenvolvimento e inovação de soluções digitais;

VII - ao desenvolvimento de tecnologias digitais para a universalização e o acesso aos serviços públicos.”

“Art. 236.

§ 1º Lei nacional regulará as atividades dos serviços notariais e de registro, incluindo:

I - a obrigatoriedade de constituição de sociedade de propósito específico pelos notários e oficiais de registro, observada a responsabilidade pessoal do delegatário;

II - a responsabilidade civil, administrativa e criminal dos notários, dos oficiais de registro e de seus prepostos;

III - a obrigatoriedade de compartilhamento com o Poder Público das informações e dados necessários para formulação, implementação e avaliação de políticas públicas; e

IV - a forma de fiscalização de atos notariais e de registro pelo Poder Judiciário, sob supervisão do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º Lei nacional estabelecerá:

I – o valor dos emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro, asseguradas a proporcionalidade aos custos dos serviços, a isonomia entre os usuários e a transparência ativa dos valores arrecadados;

II - o valor da taxa de fiscalização pelo Poder Judiciário;

II - os mecanismos para compensação de gratuidades legais e equalização entre serventias deficitárias e superavitárias; e

IV - a destinação de eventuais saldos remanescentes de emolumentos.

..... § 4º

A retribuição líquida anual percebida pelos delegatários de serviços notariais e de registro, após a dedução das despesas necessárias à operação do serviço, nos termos definidos pelo Conselho Nacional de Justiça, não poderá exceder a treze vezes o valor do limite remuneratório definido no inciso XI do art. 37 desta Constituição.

§ 5º O exercício da atividade notarial e de registro cessará, compulsoriamente, quando o delegatário atingir setenta e cinco anos, observados os procedimentos e prazos fixados pelo Conselho Nacional de Justiça para a vacância e a continuidade do serviço.”
(NR)

Art. 2º O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo:

“Art. 139. Para os fins do disposto nos arts. 28-A, 29-A e 32-A da Constituição, será considerada receita primária ajustada a receita primária total do ente federativo deduzidos os seguintes itens:

I - receitas primárias de concessões e permissões;

II - receitas primárias de dividendos e participações;

III - receitas primárias de exploração de recursos naturais; e

IV - receitas de programas especiais de recuperação fiscal.”

Art. 3º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo máximo de quarenta e oito meses contados da data da promulgação desta Emenda Constitucional, deverão implementar as seguintes medidas de gestão de pessoal:

I – dimensionamento da força de trabalho, com metodologia definida em regulamento e ampla divulgação pública, para subsidiar o planejamento e a alocação de pessoal;

II – reestruturação do quadro de pessoal, mediante eliminação de sobreposições de atribuições e reorganização das carreiras, com a priorização de carreiras transversais aptas a atuar em diversos órgãos e entidades, observado o disposto nos incisos IV e V do § 1º do art. 39 da Constituição, devendo a definição dos respectivos níveis remuneratórios na tabela remuneratória única considerar o grau de complexidade das atribuições;

III – movimentação de pessoal entre órgãos e entidades públicas do respectivo Poder ou Órgão autônomo, com alteração da lotação e do exercício de

agentes públicos de acordo com as necessidades da Administração Pública identificadas no dimensionamento da força de trabalho.

Parágrafo único. A reestruturação do quadro de pessoal a que se refere o inciso II do caput deste artigo:

I - não poderá implicar aumento de remuneração, subsídio ou vantagem pecuniária de qualquer natureza, inclusive para o atendimento do disposto nos incisos IV e V do § 1º do art. 39 da Constituição;

II - deverá observar o nível de escolaridade exigido, a compatibilidade da remuneração ou subsídio percebido e a similitude de atribuições realizadas, inclusive quanto ao grau de complexidade.

Art. 4º A tabela remuneratória única de que trata o § 5º-A do art. 39 da Constituição deverá ser implementada no prazo máximo de cento e vinte meses contados da data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 5º Os órgãos de controle externo e interno deverão observar, na fiscalização do cumprimento das exigências previstas nesta Emenda Constitucional, as peculiaridades dos Municípios com população de até 50.000 (cinquenta mil) habitantes, prestando-lhes orientação técnica, promovendo capacitação e, quando necessário, estabelecendo planos graduais de adequação, com prazos diferenciados e metas progressivas, de forma a assegurar a implementação efetiva do disposto nesta Emenda, com foco na responsabilidade fiscal e na eficiência administrativa.

Art. 6º Até a edição da lei nacional prevista no § 11 do art. 37 da Constituição Federal, não serão computadas, para os fins do inciso XI do caput do mesmo artigo, as parcelas indenizatórias expressamente previstas em lei até a data da promulgação desta Emenda e que atendam, cumulativamente, ao § 11-A do art. 37 da Constituição.

§ 1º Para os agentes públicos cuja remuneração ou subsídio seja igual ou superior a 90% (noventa por cento) do limite remuneratório de que trata o inciso XI do caput da Constituição Federal, o total das parcelas indenizatórias, incluídos os auxílios de alimentação, saúde e transporte referidos no § 11-B do mesmo artigo, fica limitado, mensalmente, a 20% (vinte por cento) da respectiva

remuneração ou subsídio, sem prejuízo do limite específico do § 11-B do art. 37 da Constituição.

§ 2º As verbas indenizatórias percebidas em desacordo com a Constituição e com esta Emenda Constitucional são imediatamente extintas, vedada a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título, ressalvados os valores já pagos até a data da promulgação desta Emenda.

Art. 7º O limite individualizado para o montante global das despesas com verba de natureza indenizatória a que se refere o § 11-C do art. 37 da Constituição Federal corresponderá, no exercício subsequente à data da promulgação desta Emenda Constitucional, às dotações orçamentárias de cada Poder e Órgão autônomo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para o pagamento de verbas indenizatórias do ano de 2020, corrigidas pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no período entre janeiro de 2021 e junho de 2025.

Parágrafo único. Para os exercícios posteriores ao referido no caput deste artigo, aplicar-se-á o disposto no § 11-C do art. 37 da Constituição Federal, de acordo com o limite de 2026 a que se refere o caput deste artigo.

Art. 8º Ficam sem efeito, a partir da data de promulgação desta Emenda Constitucional, os reconhecimentos e pagamentos retroativos de verbas a agentes públicos realizados exclusivamente por via administrativa, sem decisão judicial transitada em julgado, ressalvados os pagamentos já integralmente concluídos até a data da promulgação desta Emenda.

Art. 9º A partir da data da promulgação desta Emenda Constitucional, fica vedada a criação de fundos de qualquer natureza, inclusive os de natureza especial, cujos recursos sejam, integral ou parcialmente, destinados a custear o pagamento de despesas com pessoal ativo, inativo e pensionistas, bem como quaisquer outros encargos de natureza remuneratória ou indenizatória, ressalvados os fundos instituídos para fins previdenciários, cujos recursos se destinam exclusivamente ao pagamento de benefícios dos seus respectivos planos de previdência complementar.

Art. 10. O § 2º-A do art. 27 e o inciso VI-A do art. 29 da Constituição Federal terão eficácia a partir da legislatura subsequente à data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 11. O art. 28-A, o art. 29-A e o art. 32-A da Constituição Federal terão eficácia a partir do exercício subsequente à data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 12. O inciso III-A e as alíneas “a” a “f” do inciso V do art. 29 da Constituição Federal terão eficácia a partir do mandato seguinte à data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 13. Os percentuais de que trata o inciso V-A do art. 37 da Constituição Federal deverão ser implementados:

I - pela União, pelos Estados e pelo Distrito Federal, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses contados da data da promulgação desta Emenda Constitucional;

II - pelos Municípios, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) meses contados da data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Parágrafo único. O ente federativo que não implementar os percentuais de que trata o inciso V-A do art. 37 da Constituição Federal nos prazos indicados neste artigo ficará impedido de criar ou prover cargos em comissão e funções de confiança.

Art. 14. O inciso III do art. 169 da Constituição Federal terá eficácia após 24 (vinte e quatro) meses da data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 15. O § 4º e o § 5º do art. 236 somente serão aplicáveis aos delegatários de serviços notariais e de registro cuja delegação para o exercício ocorrer após a data da promulgação desta Emenda Constitucional.

Art. 16. Revogam-se o § 8º do art. 37 da Constituição Federal e o art. 3º da Emenda Constitucional nº 135, de 20 de dezembro de 2024.

Art. 17. Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Administração Pública brasileira passou por um processo de institucionalização e fortalecimento normativo sem precedentes, com a consolidação de princípios, a expansão de direitos e o amadurecimento dos mecanismos de controle. Não obstante, a evolução das últimas décadas não superou integralmente deficiências estruturais que limitam a efetividade das políticas públicas e comprometem a satisfação das necessidades da população brasileira.

Persistem problemas de natureza sistêmica: baixa maturidade da governança pública, ausência de mecanismos vinculantes de gestão por resultados, fragmentação de carreiras e estruturas, manutenção de privilégios incompatíveis com o interesse público e falta de integração tecnológica – fatores que reduzem o impacto das políticas públicas, corroem a confiança social nas instituições públicas e dificultam o desenvolvimento brasileiro.

Diante desse cenário, impõe-se uma atualização do marco constitucional-administrativo para preservar conquistas e responder a novas demandas contemporâneas e futuras, enfrentando, como enunciado por Francisco Gaetani na apresentação do livro “República em notas – vol. 2”, “tarefas do passado, problemas do presente e desafios do futuro”.

O novo desenho constitucional apresentado nesta Proposta de Emenda à Constituição (PEC) é estruturado em quatro eixos complementares – governança e gestão, transformação digital, profissionalização e extinção de privilégios –, orientados para o aumento da eficiência, da transparência e da legitimidade da Administração Pública brasileira e, conseqüentemente, melhoria dos serviços públicos prestados à população brasileira.

1. Governança e Gestão

Embora o texto constitucional consagre princípios como a eficiência e a publicidade, ele não estabelece, de forma vinculante, instrumentos de gestão capazes de assegurar que a ação estatal esteja permanentemente orientada por metas claras, baseada em indicadores verificáveis e voltada ao alcance de resultados mensuráveis.

A PEC supre essa lacuna ao instituir, como obrigação constitucional: (i) o planejamento estratégico para resultados; (ii) a celebração de acordos de resultados; e (iii) a avaliação periódica de desempenho. Tais instrumentos compõem um ciclo contínuo de planejamento, execução, monitoramento e revisão, essencial para garantir coerência e efetividade na ação governamental. A ausência dessas práticas administrativas resulta em políticas públicas de baixo impacto e em alocação ineficiente de recursos, comprometendo a sustentabilidade fiscal.

Nesse contexto, ao impor a elaboração de planejamento estratégico focado em problemas concretos da população e em resultados mensuráveis, a PEC assegura que os recursos públicos sejam alocados em iniciativas com maior retorno social, fortalecendo a capacidade estatal.

O modelo adotado aproxima o Brasil, ainda mais, de experiências consolidadas no cenário internacional, como a da **Nova Zelândia** (*Managing for Outcomes*) e a do **Canadá** (*Results-Based Management*), que vinculam orçamento e gestão ao cumprimento de metas e ao alcance de resultados concretos, com ganhos de transparência e aumento da responsabilidade das autoridades públicas.

2. Transformação Digital

O Brasil já figura entre os países com avanço significativo em governo digital, mas permanece na 50ª posição do Índice de Desenvolvimento de Governo Eletrônico da ONU (2024)¹⁰⁵. Isso revela que, embora haja iniciativas bem-sucedidas – como a Plataforma Gov.br –, ainda predomina a fragmentação de sistemas e a ausência de integração tecnológica entre os órgãos e entidades públicas.

A PEC eleva a inclusão digital ao patamar de direito fundamental e institucionaliza a Estratégia Nacional de Governo Digital e a Rede Nacional de Governo Digital como deveres constitucionais. Com isso, todos os entes federativos passam a ter obrigação de:

- garantir a interoperabilidade de dados e sistemas;

¹⁰⁵ Disponível em: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/24-Brazil>. Acesso em: 14 jul. 2025.

- manter identificação única nacional segura;
- assegurar rastreabilidade e registro digital de todos os atos administrativos;
- integrar canais físicos e digitais de atendimento;
- adotar padrões de segurança cibernética e proteção de dados.

A experiência internacional demonstra que essa integração tecnológica tem impacto direto na eficiência e na confiança do cidadão. A **Estônia**, ao adotar identificação única e interoperabilidade completa, estima economizar o equivalente a 2% do PIB anualmente em custos administrativos. O **Reino Unido**, com a unificação de mais de 1.700 serviços no GOV.UK, reduziu redundâncias e aumentou a satisfação dos usuários dos serviços públicos.

No Brasil, essa transformação permitirá redução de custos operacionais, maior transparência e ampliação do acesso a serviços públicos – especialmente para populações em áreas remotas ou com mobilidade reduzida.

3. Profissionalização

Desde 1988, o serviço público brasileiro consolidou a estabilidade como proteção contra ingerências políticas e garantiu direitos relevantes para os servidores públicos. No entanto, o sistema atual de gestão de pessoas é excessivamente fragmentado: somente no Poder Executivo federal existem mais de 2000 mil cargos distintos¹⁰⁶, muitos deles sobrepostos, com regras remuneratórias díspares e pouca mobilidade entre órgãos.

Essa configuração gera ineficiência, dificulta a realocação de servidores para áreas prioritárias e eleva os custos de folha de pagamento. A proposta corrige esses problemas ao:

- exigir dimensionamento prévio da força de trabalho como condição para novos concursos;
- priorizar carreiras transversais aptas a atuar em diferentes órgãos;

¹⁰⁶ Ver em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/carreiras-na-administracao-publica-federal>. Acesso em: 14 jul. 2025.

- racionalizar estruturas remuneratórias, limitando a remuneração inicial a um percentual do teto da carreira;
- disciplinar cargos em comissão com seleção preferencial por processo seletivo;
- vincular progressão e pagamento de bônus a resultados mensuráveis.

Estudos do Banco Interamericano de Desenvolvimento (2021)¹⁰⁷ mostram que a vinculação entre progressão funcional, desempenho e capacitação contínua eleva a produtividade e aumenta a satisfação do cidadão com os serviços públicos. Ao mesmo tempo, a PEC preserva a estabilidade como salvaguarda institucional, mas condiciona sua aquisição a um estágio probatório mais rigoroso, com critérios objetivos e avaliação contínua.

4. Extinção de Privilégios

A permanência de privilégios sem respaldo na efetiva necessidade da Administração Pública – como adicionais por tempo de serviço, licenças-prêmio, férias superiores a 30 dias, licenças compensatórias convertidas em pecúnia, apropriação privada de encargos legais – onera o erário e prejudica a imagem do serviço público.

O Movimento Pessoas à Frente, em parceria com o pesquisador Bruno Carazza, publicou estudo¹⁰⁸ que demonstra que, apenas em 2023, “foram pelo menos R\$ 11,1 bilhões além do teto constitucional” apropriados do erário por carreiras do sistema de justiça, identificando, ainda, que as despesas com os chamados “supersalários” aumentaram 49,3% em 2024, com crescimento exponencial de rendimentos líquidos médios auferidos pelos integrantes do sistema de justiça.

Por isso, além de vedar a aposentadoria compulsória como sanção disciplinar para magistrados e membros do Ministério Público que praticarem faltas graves, substituindo-a pela penalidade de perda do cargo ou demissão, a PEC também:

¹⁰⁷ Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/governos-melhores-para-vidas-melhores-fortalecendo-capacidades-do-estado-para-uma-gestao>. Acesso em: 14 jul. 2025.

¹⁰⁸ Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2025/07/MPaF_NOTAS_TECNICA_SUPERSALARIOS_JUN_2025_ttteste-2.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025,

- impõe limite e necessidade de comprovação documental para verbas indenizatórias;
- veda pagamento rotineiro e indistinto dessas verbas;
- exige divulgação individualizada de todos os valores recebidos por agentes públicos;
- define como receitas públicas encargos legais acrescidos sobre a dívida ativa e honorários sucumbenciais provenientes de ações em que forem parte os entes federativos.

Essas medidas reforçam a transparência, combatem distorções remuneratórias e reafirmam a supremacia do interesse público, alinhando o Brasil a padrões internacionais de integridade no setor público.

Conclusão

Desde a promulgação da Constituição Federal em 1988, o Brasil construiu uma Administração Pública mais estável, transparente e técnica. Contudo, diante de um ambiente de alta complexidade e demandas sociais crescentes, é imperativo evoluir novamente e de forma mais decisiva – desta vez, com foco em resultados, integração tecnológica, meritocracia e eliminação de privilégios.

A aprovação desta Proposta de Emenda à Constituição significará a consolidação de um novo paradigma de gestão pública, capaz de entregar mais valor à sociedade, potencializar as capacidades estatais, otimizar recursos públicos, fortalecer a confiança nas instituições e alinhar o país às melhores práticas globais, sempre com foco na melhoria dos serviços públicos prestados à população brasileira.

Sala das Sessões, em de de 2025.

PEDRO PAULO
Deputado Federal

Projeto de Lei Complementar

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 2025

(Do Sr. Pedro Paulo e outros)

Institui a Lei de Responsabilidade por Resultados da Administração Pública brasileira.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta os §§ 16 e 17 do art. 37, os arts. 37-A, 39-A e os §§ 2º-A, 2º-B, 2º-C e 16 do art. 165 da Constituição Federal, dispondo sobre a gestão por resultados, a avaliação de políticas públicas, a qualidade dos gastos públicos e a avaliação de desempenho dos agentes públicos, altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), e a Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Código Tributário), e dá outras providências.

Parágrafo Único. Esta Lei Complementar se aplica a todos os Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

CAPÍTULO II

DA GOVERNANÇA E GESTÃO POR RESULTADOS

Art. 2º Para os fins deste Capítulo, consideram-se:

I - planejamento estratégico de resultados: instrumento editado com objetivos e metas para todo o mandato, que será a base para a celebração de acordo de resultados;

II - acordo de resultados: instrumento celebrado entre dirigentes de órgãos e entidades públicas e as autoridades que sobre eles tenham poder

hierárquico ou de supervisão, contendo a definição de objetivos e metas institucionais a serem alcançados;

III - resultado: o grau de atingimento das metas pactuadas, com uso eficiente e econômico dos recursos públicos;

IV - indicador: medida objetiva, quantitativa ou qualitativa, utilizada para mensurar o desempenho de órgão ou entidade pública ou de política pública;

V - meta de resultado: o nível desejado de resultado em prazo determinado, indicado de forma objetiva e quantificável no acordo de resultados.

Art. 3º A gestão por resultados orientar-se-á pelos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da transparência, da eficiência, da digitalização, da motivação e da consensualidade.

Art. 4º São objetivos da gestão por resultados:

I - alinhar a atuação dos órgãos e entidades às prioridades estratégicas de governo;

II - promover a eficiência na alocação e execução dos recursos públicos;

III - fortalecer o controle social e a transparência da ação governamental;

IV - assegurar a melhoria contínua dos serviços públicos e das políticas públicas;

V - integrar o planejamento estratégico às leis orçamentárias;

VI - institucionalizar a avaliação de desempenho;

VIII - valorizar as equipes de trabalho e o servidor público com base no alcance de metas institucionais.

Art. 5º O planejamento estratégico de resultados é o instrumento de definição das prioridades, dos objetivos, dos indicadores e das metas institucionais, bem como dos planos de ação necessários ao seu alcance pelos respectivos órgãos e entidades públicas.

§ 1º O planejamento estratégico de resultados deverá ser enviado ao Poder Legislativo e divulgado no portal da transparência do ente federativo em até 180 dias da posse do chefe do Executivo, servindo de base para a elaboração do plano plurianual, das diretrizes orçamentárias e dos orçamentos anuais.

§ 2º O chefe do Poder Executivo deverá divulgar, no portal da transparência do ente federativo, relatório semestral da execução dos projetos, programas e ações estratégicas do planejamento estratégico de resultados.

§ 3º No caso de descumprimento de objetivos e metas estabelecidos no planejamento estratégico de resultados, o chefe do Poder Executivo encaminhará ao Poder Legislativo e divulgará no portal da transparência mensagem contendo justificativa.

Art. 6º O acordo de resultados é o instrumento celebrado entre os dirigentes dos órgãos ou entidades e a autoridade pública hierarquicamente superior ou supervisora, que especificará compromissos específicos para o respectivo órgão ou entidade pública.

§ 1º Como desdobramento do planejamento estratégico de resultados, o acordo de resultados conterá, no mínimo, as seguintes cláusulas:

I - os objetivos, as metas e os respectivos indicadores de resultados, qualitativos e quantitativos, com os prazos para sua consecução;

II - as ações, as responsabilidades e as obrigações dos signatários para o alcance das metas;

III - a sistemática de monitoramento e avaliação do seu cumprimento, faixas de avaliação do desempenho e os mecanismos de premiação em caso de desempenho institucional satisfatório.

§ 2º A definição de indicadores e a aferição das metas deverão considerar, conforme o caso, os atributos de eficiência, eficácia, efetividade, qualidade, produtividade e economicidade na atuação do órgão ou entidade.

§ 3º A celebração do acordo de resultados será precedida de parecer favorável de órgão responsável pelo planejamento estratégico de resultados, o qual

atestará a compatibilidade das metas pactuadas com o planejamento estratégico de resultados e com as leis orçamentárias.

§ 4º A execução dos acordos de resultado será acompanhada por relatórios periódicos encaminhados trimestralmente para o órgão responsável pelo planejamento estratégico de resultados, podendo, no caso de descumprimento, ocasionar restrições no pagamento de bônus de resultado.

§ 5º A avaliação dos resultados do acordo de resultados considerará, além dos indicadores pactuados, a percepção dos usuários e das partes interessadas sobre os serviços prestados, aferida por meio de pesquisas de satisfação, ouvidorias e outros canais de participação social, preferencialmente digitais.

Art. 7º Desde que não excedidos 90% (noventa por cento) dos limites de despesa de pessoal de que trata o art. 169 desta Constituição, lei poderá instituir bônus de resultado para os agentes públicos em atividade, excetuados os detentores de mandato eletivo, observadas as seguintes regras:

a) existência de acordo de resultados pactuado anualmente no âmbito do órgão ou entidade pública, com objetivos e metas institucionais avaliadas em ciclos anuais, sempre vinculadas à melhoria da qualidade dos serviços públicos;

b) existência de avaliação periódica de desempenho de pessoal no âmbito do órgão ou entidade pública, com objetivos e metas individuais alinhadas ao acordo de resultados e avaliadas em ciclos anuais;

c) pagamento destinado apenas aos agentes públicos que tenham permanecido em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo, ressalvado o afastamento em razão de férias por no máximo 30 (trinta) dias;

d) não incidência dos limites remuneratórios definidos no inciso XI deste artigo e obediência ao limite individual anual de até duas remunerações mensais para o agente público, podendo alcançar o limite individual anual de até quatro remunerações para os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos;

e) pagamento anual realizado em parcela única, limitada, no total, ao valor despendido pelo órgão ou entidade pública, no ano anterior, com o pagamento

de gratificações natalinas, décimo terceiro ou verbas de natureza equivalente, aos seus respectivos agentes públicos em atividade.

Art. 8º Os planejamentos estratégicos e os acordos de resultados, bem como os relatórios de avaliação de resultados e as informações relativas a pagamentos de bônus de resultado, são públicos e deverão ser divulgados no portal de transparência do ente federativo, em conformidade com a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Art. 9º Os instrumentos de governança e gestão por resultados preexistentes na data de publicação desta Lei deverão ser adaptados às suas disposições no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Art. 10. Para os fins deste Capítulo, consideram-se:

I - política pública: ação ou conjunto articulado de ações governamentais que buscam entregar produtos ou serviços a uma população-alvo, com o objetivo de promover a mitigação ou superação de um ou mais problemas socioeconômicos;

II - monitoramento: acompanhamento contínuo de execução e entrega de resultados de uma política pública, medidos em termos de efetividade, eficácia e economicidade;

III - avaliação: análise de políticas públicas com objetivo de identificar se o diagnóstico inicial foi bem realizado, se sua implementação e governança são adequados, se seus resultados esperados, medidos em termos de efetividade, eficácia e economicidade, estão sendo observados e se tais resultados foram efetivamente causados pela ação pública;

IV – Avaliação prévia simplificada: análise sintética destinada a demonstrar a pertinência, a viabilidade, o desenho e o potencial resultado da política pública a ser criada, implementada ou aperfeiçoada e a apresentar as respectivas despesas orçamentárias;

V - autoavaliação: avaliação feita ou coordenada pelo órgão gestor da política avaliada;

VI - política pública prioritária: política pública definida como essencial pelo gestor, a depender das circunstâncias de priorização;

VII - custo total da política pública: valor diretamente associado à entrega de produtos e serviços de uma política pública, incluindo gastos diretos, benefícios tributários, financeiros e creditícios;

VIII - relevância da política pública: alinhamento de uma política pública aos objetivos estratégicos do governo;

IX - problema socioeconômico: uma dimensão social ou econômica indesejada afetando negativamente uma população-alvo e que pode ser superada pela ação de política pública;

X - objetivo de política pública: resultados expressos por meio de ao menos uma transformação social ou econômica almejada por uma política pública.

Art. 11. A criação de novas políticas públicas ou a expansão de políticas existentes, no âmbito dos entes de que trata o art. 1º desta Lei, com exceção das políticas públicas estritamente emergenciais, deverá estar acompanhada de avaliação prévia simplificada, a cargo do proponente, que demonstre a compatibilidade da política quanto aos seus objetivos e a seus efeitos esperados, conforme o disposto no § 17º do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º Para o caso da União, a avaliação prévia simplificada que trata o *caput* seguirá, preferencialmente, modelo padronizado disponibilizado por Comitê Gestor a ser instituído, conforme o artigo 16 desta Lei, o qual poderá excepcionar, desde que justificadamente, a obrigação prevista no *caput*.

§ 2º Para o caso dos entes subnacionais, o Comitê Gestor a que se refere o § 1º poderá disponibilizar modelo adaptado para diferentes realidades entre os entes, considerando sua população, dentre outros critérios, sendo a sua utilização, integral ou parcialmente, facultativa pelos entes.

Art. 12. As políticas públicas em execução serão, sempre que possível, objeto de monitoramento contínuo e, aquelas consideradas prioritárias, nos

termos do inciso VI do artigo 10 desta Lei, de avaliações periódicas aprofundadas, conforme definido em regulamento.

§ 1º Chefes do Poder Executivo de cada ente publicarão, até o final de cada exercício, seus respectivos Planos Estratégicos de Avaliação para os 4 (quatro) exercícios subsequentes.

§ 2º As avaliações de políticas públicas definidas como prioritárias no Plano Estratégico de Avaliação serão realizadas por instância independente do órgão gestor da política pública, de acordo com a disponibilidade de recursos, priorizando apoio voluntário especializado.

§ 3º Os Chefes do Poder Executivo de cada ente poderão:

I - delegar a instituições de pesquisa e ensino superior a avaliação dos programas, na forma de convênios e acordos de cooperação técnica, desde que haja transferência de tecnologia e de conhecimento na atividade de avaliação bem como facilitar o envio de subsídios, incluindo entrevistas, visitas e acesso a dados, para pesquisas de fins acadêmicos; e

II - excepcionalizar, desde que justificadamente, a obrigação prevista no *caput* deste artigo.

§ 4º Para o caso da União, as políticas prioritárias de seu Plano Estratégico de Avaliação deverão ser avaliadas, salvo excepcionalização justificada pelo Comitê Gestor disposto no artigo 16.

Art. 13. Os resultados e as recomendações das avaliações subsidiarão os respectivos entes, sempre que possível e aplicável, quanto:

I - ao aperfeiçoamento, a ampliação e a reestruturação de políticas públicas;

II - ao processo de elaboração e revisão do Plano Plurianual (PPA);

III - à alocação de recursos na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e na Lei Orçamentária Anual (LOA).

Art. 14. Os órgãos e entidades de cada ente de que trata o art. 1º desta Lei assegurarão o compartilhamento gratuito de dados e informações administrativas necessários à realização das avaliações, com a devida anonimização,

observadas as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), a legislação de sigilo aplicável, e a razoabilidade para o nível de complexidade para tal compartilhamento, nos termos do regulamento.

Parágrafo único. O acesso a dados pessoais para fins de avaliação de políticas públicas constantes do Plano Estratégico definido no § 1º do artigo 12 dispensa o consentimento do titular, nos termos do inciso III e IV do art. 7º e do art. 26 da Lei nº 13.709, de 2018, vedado o tratamento dos dados para qualquer outra finalidade e garantida a sua anonimização sempre que possível.

Art. 15. Fica instituído o Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (SINAP), com a finalidade de coordenar, articular e fortalecer as atividades de monitoramento e avaliação no âmbito da administração pública federal.

§ 1º O SINAP será instrumento para viabilizar o aperfeiçoamento da gestão pública, por meio das melhores práticas internacionais de avaliação de políticas públicas.

§ 2º Os entes subnacionais poderão, mediante convênio, acordo ou instrumento assemelhado com a Administração Pública Federal, desenvolver módulos específicos sobre tópicos de avaliação de interesse do ente no âmbito do SINAP, com o intuito de racionalizar custos, estimular ganhos de escala e disseminar conhecimento.

Art. 16. O SINAP será coordenado por um Comitê Gestor, órgão colegiado de caráter deliberativo, cuja composição e funcionamento serão definidos em ato do Poder Executivo Federal, que fará a coordenação, orientação e divulgação das atividades de avaliação de políticas públicas.

§ 1º O Comitê Gestor terá participação de servidores públicos com notório saber na área de avaliação de políticas públicas.

§ 2º Poderão ser convidados a participar das reuniões do Comitê Gestor, sem direito a voto, representantes de outros órgãos, gestores das políticas públicas, entidades e demais especialistas de notório saber na área de avaliação de políticas públicas.

§ 3º Compete ao Comitê Gestor do SINAP, sem prejuízo de maior detalhamento em ato do Poder Executivo Federal:

I - elaborar e publicar ao final de cada exercício o Plano Estratégico de Avaliação de políticas públicas prioritárias para os 4 (quatro) exercícios subsequentes;

II - deliberar, com base em critérios definidos por ato do Poder Executivo Federal, as políticas públicas prioritárias para avaliação a cada exercício, considerando o impacto orçamentário e demais aspectos de eficiência e efetividade;

III - editar normas, padrões e metodologias para a realização de avaliações, garantindo rigor técnico com base nas melhores práticas da literatura especializada;

IV - manter e dar publicidade a um Catálogo Nacional de Políticas Públicas federais, contendo, no mínimo, a descrição, os órgãos gestores e o custo total de cada política em execução, atualizando-o anualmente;

V - consolidar e divulgar os resultados das avaliações realizadas, incluindo propostas de aprimoramento das políticas;

VI - promover a capacitação de agentes públicos em matéria de monitoramento e avaliação;

VII - quando solicitado, na medida de razoabilidade e da disponibilidade de recursos, prover suporte técnico para Estados, Distrito Federal e Municípios quanto ao processo de avaliação de políticas públicas;

VIII - orientar os órgãos gestores, sendo incentivada a autoavaliação, de acordo com a disponibilidade de pessoal e de recursos.

Art. 17. Será mantido um portal eletrônico para a divulgação de todos os documentos do SINAP, incluindo o Plano Estratégico, o Catálogo de Políticas Públicas, os relatórios de avaliação, os dados utilizados em formato aberto e as deliberações do Comitê Gestor.

CAPÍTULO X

DA GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 18. A avaliação periódica de desempenho deverá promover o princípio da eficiência nos órgãos e entidades públicas e será aplicada, anualmente, a todos os servidores públicos, com as seguintes finalidades:

I - aferir a contribuição do agente público para o alcance dos objetivos e metas institucionais, por equipes e individuais;

II - valorizar e reconhecer os agentes públicos que alcancem os objetivos e metas pactuados, mediante:

a) nomeação para cargos em comissão e designação para funções de confiança;

b) na condição de instrumento indispensável, progressão e promoção na carreira;

c) na condição de instrumento indispensável, pagamento de bônus de resultado.

III - orientar a adoção de medidas destinadas a melhorar o desempenho dos agentes públicos, incluindo a realização de ações de capacitação profissional.

Art. 19. A avaliação periódica de desempenho deverá contemplar os seguintes critérios de avaliação:

I - cumprimento das metas pactuadas: avaliará o comparecimento regular ao local de trabalho e o nível de cumprimento satisfatório das demandas e metas pactuadas com a chefia para o desenvolvimento regular dos trabalhos;

II - presteza e iniciativa: avaliará a disposição de agir prontamente no cumprimento das demandas recebidas do público em geral ou estabelecidas pela chefia e a proatividade no alcance das metas individuais estabelecidas e na melhoria dos processos de trabalho;

III - qualidade e tempestividade do trabalho: avaliará o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados e a capacidade de cumprir os prazos estabelecidos;

IV - produtividade no trabalho: avaliará o volume de trabalho executado em determinado período;

V - competências transversais; e

VI - competências de liderança.

§ 1º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho que não obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) do total da nota ou conceito da avaliação periódica anual.

§ 2º A avaliação será baseada em pontuação a ser estabelecida na proporção prevista na legislação de cada ente da Federação e nas seguintes diretrizes:

I - todas as avaliações da chefia, independentemente da conclusão pela aprovação ou pela reprovação e da pontuação atribuída, serão baseadas em fatores objetivos, devidamente fundamentados, que relacionem observações concretas a respeito da atuação do servidor com as habilidades e competências necessárias ao exercício da função pública;

II - será assegurado ao servidor o exercício da ampla defesa e do contraditório, com a possibilidade de interposição de recurso ou pedido de reconsideração, nos termos e procedimentos estabelecidos na legislação que rege o processo administrativo de cada ente da Federação.

Art. 20. A avaliação de desempenho constituirá um procedimento sistemático e contínuo de acompanhamento de cada servidor público, com período de avaliação coincidente com o ano civil.

§ 1º Os atos do procedimento de avaliação de desempenho deverão ser produzidos por escrito, em formato digital quando disponível, com a data e o local de sua realização e a assinatura da chefia imediata e do servidor público avaliado ou, havendo recusa, de duas testemunhas.

§ 2º Os atos do procedimento de avaliação de desempenho deverão ser numerados sequencialmente e juntados em cada processo administrativo.

Art. 21. O procedimento de avaliação periódica de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - elaboração do plano de avaliação de desempenho;

II - avaliação de desempenho; e

III - recurso hierárquico.

Parágrafo único. O servidor avaliado terá direito a acompanhar todos os atos do seu procedimento de avaliação de desempenho, assegurada ampla defesa nos termos desta Lei Complementar.

Art. 22. O plano de avaliação de desempenho será elaborado pela chefia imediata do servidor no primeiro mês do ano correspondente ao período de avaliação e deverá conter:

I - definição das entregas a serem cumpridas pelo servidor no período de avaliação, com a indicação da contribuição esperada à atuação institucional, evitando mecanismos que possam levar ao microgerenciamento e ao aumento da burocracia;

II - definição das metas individuais que deverão ser alcançadas pelo servidor no período de avaliação;

III - demonstração do alinhamento entre as metas individuais estabelecidas e os instrumentos de governança e gestão, em especial quanto ao acordo de resultados pactuado no âmbito do órgão ou entidade.

§ 1º As metas individuais do servidor deverão ser um desdobramento das metas de sua unidade de trabalho, de modo que cada servidor público contribua para que seu órgão ou entidade pública:

I - realize sua missão institucional;

II - alcance as metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional e nas leis orçamentárias; e

III - promova melhorias constantes nos serviços públicos prestados à população.

§ 2º Sempre que necessário, a chefia imediata poderá atualizar o plano de avaliação de desempenho dos servidores que lhes são subordinados.

§ 3º Os servidores deverão ser cientificados dos termos dos seus respectivos planos de avaliação de desempenho, bem como de suas atualizações.

Art. 23. A avaliação periódica de desempenho será realizada pela chefia imediata do servidor e lavrada em termo de avaliação, que conterá as seguintes informações:

- I - identificação do servidor avaliado e de quem o avaliou;
- II - avaliação dos critérios estabelecidos no art. 3º, observadas as atividades e as metas definidas no plano de avaliação de desempenho;
- III - indicação de fatos, circunstâncias e demais elementos de convicção que impactarem na avaliação de desempenho do servidor;
- IV - nota final da avaliação de desempenho do servidor; e
- V - se for o caso, sugestões de melhoria do desempenho do servidor avaliado.

§ 1º Se a chefia imediata for servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão, o servidor será avaliado por comissão composta por sua chefia imediata e mais dois servidores efetivos do seu órgão ou entidade pública.

§ 2º O servidor avaliado será notificado por sua chefia imediata do resultado de sua avaliação periódica.

§ 3º A avaliação de desempenho obrigatoriamente considerará circunstâncias pessoais do servidor que impactem em seu desempenho, notadamente relacionadas a:

- I - laudos ou avaliações relacionados à saúde mental do servidor avaliado;
- II - o fato de a servidora avaliada ter sido vítima de violência doméstica, nos termos de processo judicial ou investigação policial em curso;
- III - a defasagem de infraestrutura física ou de pessoal à disposição do servidor avaliado para o desempenho de suas funções;
- IV - a ausência de capacitação adequada ofertada ao servidor avaliado para o desempenho de suas atribuições.

Art. 24. Após sua notificação, o servidor avaliado terá direito a interpor recurso contra a avaliação periódica de desempenho no prazo de 15 (quinze) dias, que será apreciado pela autoridade imediatamente superior à sua chefia imediata.

Art. 25. O desenvolvimento na carreira dos ocupantes de cargo efetivo, nos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios se dará por progressão e promoção, em virtude do mérito de seus integrantes e do desempenho no exercício das respectivas atribuições.

§ 1º Progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A participação, com aproveitamento, em programas e cursos de aperfeiçoamento ministrados por escola de governo constituirá requisito obrigatório para a promoção.

Art. 26. Para fins de progressão, serão considerados:

I - os resultados da avaliação periódica de desempenho do servidor e a análise de sua contribuição para o desempenho institucional do órgão ou entidade;
e

II - o interstício em cada nível não inferior a doze meses.

Art. 27. Para fins de promoção, cada Poder e órgão autônomo instituirá sistema de desenvolvimento na carreira baseado no acúmulo de pontos a serem atribuídos ao servidor em virtude de fatores como:

I - resultados obtidos em avaliação de desempenho individual e, quando houver, institucional;

II - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;

III - titulação;

IV - ocupação de funções de confiança, cargos em comissão ou designação para coordenação de equipe ou unidade;

VI - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

VII - exercício em unidades de lotação prioritárias; e

VIII - participação regular como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão.

§ 1º Norma específica de cada ente poderá dispor sobre fatores adicionais, considerando projetos e atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e outras condições específicas.

§ 2º Regulamento definirá o peso de cada um dos fatores, os critérios de sua aplicação e a forma de cálculo do resultado final.

§ 3º Os requisitos para promoção deverão possuir nível de complexidade crescente de acordo com a evolução ao longo da estrutura do cargo.

§ 4º A avaliação de desempenho de que trata o inciso I do *caput* deverá ser realizada durante toda a vida funcional do servidor.

Art. 28. O desenvolvimento dos servidores públicos poderá prever mecanismos de aceleração, na forma do regulamento, observados os seguintes parâmetros:

I - consideração de critérios objetivos que atestem desempenho diferenciado, com base na avaliação de desempenho prevista nesta Lei Complementar; e

II - aceleração limitada a dois padrões durante toda a vida funcional do servidor, não podendo ocorrer de forma consecutiva e nem na mesma classe.

Art. 29. O índice de pontuação do servidor no sistema de desenvolvimento na carreira poderá ser usado como critério de preferência em:

I - concurso de remoção;

II - custeio e liberação para curso de longa duração;

III - seleção pública para função de confiança;

IV - premiação por desempenho destacado; e

V - seleção para modalidades de teletrabalho parcial ou integral.

Art. 30. Lei específica de cada ente da Federação disporá sobre a utilização do procedimento de avaliação periódica de desempenho disposto nesta Lei para fins do inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV

DO CONSELHO DE GESTÃO FISCAL

Art. 31. Fica instituído o Conselho de Gestão Fiscal (CGF), conforme previsto no art. 67 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), órgão deliberativo, integrante da administração pública federal, constituído por representantes de todos os Poderes e esferas de Governo, do Ministério Público e de entidades técnicas representativas da sociedade.

Art. 32. O CGF tem por finalidade o acompanhamento e a avaliação, de forma permanente, da política e da operacionalidade da gestão fiscal, e lhe compete:

I – a harmonização de interpretações técnicas na aplicação das normas relacionadas à responsabilidade da gestão fiscal, com vistas a garantir sua efetividade entre todos os entes da Federação;

II – a disseminação de práticas que resultem em mais eficiência na alocação e na execução do gasto público, na arrecadação de receitas, na sustentabilidade da dívida, e na transparência da gestão fiscal;

III – a edição de normas gerais de consolidação das contas públicas, com vistas à convergência das normas brasileiras com os padrões internacionais, especialmente quanto aos procedimentos contábeis patrimoniais, orçamentários ou que exijam tratamento específico e diferenciado, bem como a relatórios contábeis e plano de contas padronizado para a Federação;

IV – a edição de normas relativas à padronização das prestações de contas e dos relatórios e demonstrativos fiscais de que tratam a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), bem como da aplicação da legislação que lhes seja relacionada;

V – a adoção de normas e padrões mais simples para os Municípios com menos de 50.000 (cinquenta mil) habitantes;

VI – a realização e a divulgação de análises, de estudos e de diagnósticos sobre a gestão fiscal nos três níveis federativos;

VII – a realização de projeções fiscais e de análise acerca da sustentabilidade da dívida pública;

VIII – instituir premiação e reconhecimento público aos titulares de Poder que alcançarem resultados meritórios no desenvolvimento social e na gestão fiscal, na forma prevista em regimento interno;

IX – a elaboração e a alteração do seu regulamento e do seu regimento interno.

Art. 33. Para garantir a independência do CGF, a indicação dos seus membros e as deliberações deverão observar os seguintes preceitos:

I - os membros e os outros integrantes deverão ter reputação ilibada, ser relacionados com base em mérito e profissionalismo, e ter notório conhecimento ou experiência nas áreas de orçamento, de contabilidade ou de finanças públicas;

II - aos membros e aos outros integrantes deverá ser permitido acesso completo às informações relevantes do governo, relativas ao orçamento, às finanças e à contabilidade, necessárias ao cumprimento de suas funções;

III - as funções dos membros e dos demais integrantes do CGF serão consideradas prestação de serviço de relevante interesse público e não serão remuneradas, salvo disposição desta Lei em contrário, e os custos referentes à sua participação caberão aos órgãos e entidades a que se vincularem.

Art. 34. O Plenário do CGF, com sede na Capital Federal, será composto de 16 (dezesseis) membros e dos respectivos suplentes, assim distribuídos:

I – 1 (um) representante do Ministério da Fazenda, indicado pelo Presidente da República, que presidirá o Conselho e exercerá o voto de desempate;

II - 1 (um) representante do órgão central de contabilidade da União;

III - 1 (um) representante do órgão central de controle interno do Poder Executivo federal;

IV - 1 (um) representante do órgão central do sistema de planejamento e orçamento federal;

V - 2 (dois) representantes do Poder Executivo dos Estados e do Distrito Federal, indicados pelo Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz);

VI - 2 (dois) representantes indicados pelos Tribunais de Contas, dos quais 1 (um) indicado pelo Tribunal de Contas da União e outro, em sistema de rodízio, pelos Tribunais de Contas dos Estados e do Distrito Federal, na forma do regulamento;

VII - 2 (dois) representantes dos Municípios, dos quais 1 (um) indicado pela Confederação Nacional dos Municípios e outro pela Frente Nacional de Prefeitos;

VIII - 1 (um) representante do Ministério Público, indicado pelo Conselho Nacional do Ministério Público;

IX - 1 (um) representante do Poder Judiciário, indicado pelo Conselho Nacional de Justiça;

X - 1 (um) representante do Poder Legislativo Federal, em sistema de rodízio entre Câmara Federal e Senado Federal, indicado pela Comissão Mista de Planos, Orçamentos Públicos e Fiscalização, do Congresso Nacional;

XI - 1 (um) representante de entidade técnica contábil representativa da sociedade, indicado pelo Conselho Federal de Contabilidade;

XII - 2 (dois) representantes de entidade não governamental com reputação ilibada, e com notório conhecimento ou experiência nas áreas de orçamento, de contabilidade ou de finanças públicas, indicados pelo Presidente da República;

§ 1º Os membros do CGF serão designados pelo Presidente da República para mandato de 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) recondução, na forma do regulamento.

§ 2º Cada membro titular do CGF contará com um assessor técnico de ilibada reputação e conhecimento ou experiência nas áreas de orçamento, de contabilidade ou de finanças públicas, indicado pelo mesmo órgão responsável pela indicação do membro titular, o qual terá direito a voz, mas não a voto, e também representará o respectivo membro titular na qualidade de suplente e, nesse caso, ficará habilitado ao voto somente no caso de ausência do titular.

§ 3º O titular do órgão central de contabilidade da União presidirá o CGF na ausência do Ministro de Estado da Fazenda.

Art. 35 Integrarão o CGF:

I - o Plenário;

II - a Presidência;

III - as Câmaras;

IV - a Secretaria Executiva;

V - a Ouvidoria.

§ 1º Não caberá recurso dos atos e das decisões do Plenário, órgão máximo do CGF.

§ 2º Fica instituída Câmara Permanente, de caráter consultivo, para elaboração de estudos, análises, projeções e de outras atividades específicas do interesse do CGF.

§ 3º O Plenário poderá constituir, na forma do regulamento, Câmaras temporárias, de caráter consultivo, para elaboração de estudo de temas ou para o desenvolvimento de atividades específicas do interesse do CGF.

§ 4º As Câmaras serão criadas e constituídas por indicação dos integrantes do Plenário, na forma e com as atribuições previstas no regulamento ou no ato de que resultar sua criação.

§ 5º Caberá às Câmaras técnicas escolherem o seu coordenador dentre seus integrantes.

§ 6º O regimento interno aprovado pelo Plenário ou o ato de criação de Câmaras assegurará idênticas condições de trabalho e votos a todos os integrantes, independentemente da origem de sua indicação.

§ 7º Competirá à Secretaria Executiva do CGF assegurar a assessoria e o apoio técnico e administrativo necessários à preparação e à execução da gestão administrativa e das atividades do Plenário, da Presidência, das Câmaras e da Ouvidoria, nos termos previstos no regulamento e no regimento interno do CGF.

§ 8º O órgão central de contabilidade da União exercerá, na forma do regulamento, as funções de Secretaria Executiva do Conselho.

Art. 36. A Câmara Permanente do CGF, com sede na Capital Federal, será composta de 11 (onze) integrantes, deverão ter reputação ilibada, ser indicados com base em mérito e profissionalismo, e ter notório conhecimento ou experiência nas áreas de orçamento, de contabilidade ou de finanças públicas.

§ 1º Os integrantes da Câmara Permanente do CGF serão designados pelo Presidente da República, até o fim do primeiro ano de governo, para mandato de 4 (quatro) anos, iniciado no segundo ano de governo do respectivo Presidente, permitida 1 (uma) recondução, na forma do regulamento.

§ 2º Os integrantes da Câmara Permanente somente serão nomeados após aprovação por maioria qualificada do Senado Federal.

§ 3º A Câmara Permanente poderá ser composta por servidores públicos efetivos, sendo que as requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para Câmara Permanente são irrecusáveis.

§ 4º Os integrantes da Câmara Permanente poderão perceber função gratificada, desde que previstas nas leis orçamentárias, e que, no caso previsto no § 3º deste artigo, poderão ser acumuladas de acordo com as regras vigentes.

Art. 37. Cabe ao Plenário:

I – deliberar sobre as propostas de harmonização e de padronização da prestação de contas, das normas, da contabilidade, dos relatórios, dos demonstrativos, e dos demais assuntos relacionados à gestão fiscal;

II - debater os relatórios produzidos pela Câmara Permanente e pelas Câmaras Temporárias;

III - propor e debater temas de estudo;

IV - discutir sobre a disseminação de melhores práticas na gestão fiscal e aspectos relacionados;

V - deliberar sobre premiação e reconhecimento público aos titulares de Poder que alcançarem resultados meritórios no desenvolvimento social e na gestão fiscal, com base nas informações disponibilizadas pela Câmara Permanente.

Art. 38. Cabe à Câmara Permanente:

I – elaborar estudos, pareceres técnicos e propostas sobre a harmonização e a padronização da prestação de contas, das normas, da contabilidade, dos relatórios, dos demonstrativos, e dos demais assuntos relacionados à gestão fiscal, os quais serão foco de debate e deliberação pelo Plenário;

II – elaborar estudos sobre a gestão e a política fiscal, em suas diversas dimensões, sobre os três níveis federativos, priorizando os temas indicados pelo Plenário, na forma de regulamento;

III – subsidiar o Plenário com experiências bem-sucedidas de titulares de Poder quanto ao desenvolvimento social e a gestão fiscal;

IV – propor normas e padrões mais simples para os Municípios com menos de 50.000 (cinquenta mil) habitantes, para debate e deliberação pelo Plenário;

V – elaborar projeções fiscais para determinado período, sobre receitas e despesas, incluindo análise acerca da sustentabilidade da dívida pública, diante de diversos cenários;

VI – elaborar estudos sobre possíveis soluções, quando couber, para problemas encontrados destacados no inciso V deste artigo.

Art. 39. O Plenário do CGF reunir-se-á ordinariamente, no mínimo, a cada semestre, por convocação de seu presidente, ou, extraordinariamente, mediante convocação deste ou de 1/3 (um terço) dos membros, observado, em ambos os casos, o prazo mínimo de convocação previsto no regimento interno.

Parágrafo único. O CGF deliberará por meio de resoluções e de moções, publicadas no Diário Oficial da União, e as suas reuniões serão iniciadas com a presença da maioria absoluta de seus membros, exigida para deliberação a maioria absoluta dos votos dos presentes.

Art. 40. O CGF deverá ser instalado em até 90 (noventa) dias contados da data de publicação desta Lei.

Art. 41. As funções de membros, de assessores e de especialistas integrantes das Câmaras temporárias temáticas, designados na forma desta Lei, não serão remuneradas, e o seu exercício será considerado prestação de serviço de relevante interesse público.

Art. 42. Caberá ao Plenário do CGF, após sua instalação e com o apoio de assessores técnicos, elaborar, no prazo de 90 (noventa) dias, a proposta de regulamento do CGF e, no prazo de 120 (cento e vinte dias), o regimento interno, que estabelecerá as diretrizes para o funcionamento do Conselho, observadas as disposições do regulamento.

Parágrafo único. O exercício das atribuições do Conselho previstas nesta Lei caberá ao órgão central de contabilidade da União, enquanto não for publicado o regulamento.

CAPÍTULO V

DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 43. A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º.....

.....

§ 8º No caso da União, integrará a lei de diretrizes orçamentárias Anexo de Avaliação de Políticas Públicas, para o cumprimento do disposto no § 2º-C e 16 do art. 165 da Constituição Federal, em que serão monitorados os resultados dos programas financiados com recursos dos orçamentos no

exercício anterior e relatadas as projeções para o exercício a que se refere a lei de diretrizes orçamentárias e o subsequente, e também:

I - a indicação das políticas públicas prioritárias a serem avaliadas no período, conforme o Plano Estratégico de que trata a lei que institui o Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas;

II - a estimativa dos recursos orçamentários destinados às atividades de avaliação;

III - um sumário com os principais resultados e recomendações das avaliações concluídas no exercício anterior e as providências a sugeridas aos órgãos gestores;

IV - um sumário sobre a adoção das recomendações das avaliações concluídas pelos órgãos gestores, incluindo, quando couber, os resultados qualitativos e o monitoramento das economias já realizadas e a atualização das estimativas de economia referentes às medidas implementadas em exercícios anteriores, possibilitando a eventual realocação para outras políticas;

V - a estimativa do impacto fiscal, quando couber, das recomendações resultantes da avaliação das políticas públicas, juntamente com suas respectivas estimativas de economia para um período mínimo de 4 (quatro) anos.

.....” (NR)

“Art. 5º.....

.....

IV - conterá anexo específico prevendo a criação de cargos, funções e gratificações, o provimento de cargos efetivos civis ou militares, a concessão de quaisquer vantagens, aumentos de remuneração e alterações de estrutura de carreiras, até o montante das quantidades e dos limites orçamentários estabelecidos para o exercício financeiro, cujos valores deverão constar de programações específicas, e para a despesa anualizada, separados por Poder e Órgão respectivos.

.....

§ 5º-A Caberá ao Poder Executivo Federal, por meio do seu órgão central de planejamento e orçamento, publicar metodologias, normas e procedimentos de avaliação para a inclusão de projetos de investimento na lei orçamentária anual, sendo publicados em sítio eletrônico de livre acesso e com transparência ativa, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e aplicados a todos os entes da federação.

.....”(NR)

“Art.16.

.....

III - Anexo de avaliação prévia simplificada, que conterà a demonstração da compatibilidade da política com os instrumentos de planejamento já estabelecidos, assim como os problemas a serem enfrentados, os objetivos da ação pública e as metas consistentes com os objetivos, na forma da lei.”

(NR)

.....

“Art.22

§ 1º

§ 2º Fica o Ministério da Fazenda responsável pela definição de metodologia unificada quanto ao cômputo de despesa de pessoal, esclarecendo o disposto nesta Lei Complementar, conforme estabelece o inciso III do §1º do art. 169 da Constituição Federal, consultado, quando constituído, o conselho de que trata o artigo 67;

§ 3º Verificada a inadequação quanto à metodologia a que se refere o § 2º, valem as medidas dispostas no § 1º até sua adequação, salvo quando houver acordo entre o ente e o responsável pela averiguação de sua adequação, quando aquele terá até dois quadrimestres para se adequar à metodologia unificada.

.....”(NR)

“Art.50.

.....

§ 4º O órgão central de contabilidade do Poder Executivo Federal estabelecerá padrão mínimo de informação de custos que se refere o § 3º a ser observado pelos entes da federação.” (NR)

“Art.52

II -

§ 3º A despesa de pessoal terá discriminação de ativos, inativos e pensionistas, civis e militares, e diversas parcelas que compõem a remuneração de pessoal de maneira pormenorizada.” (NR)

“Art. 59.....

§ 2º Compete ainda aos Tribunais de Contas verificar os cálculos dos limites da despesa total com pessoal de cada Poder e órgão referido no art. 20, de acordo com a definição disposta no § 2º do art. 22.” (NR)

Art. 44. O § 1º do art. 198 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Código Tributário Nacional), passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III:

"Art. 198.....

§ 1º.....

III - solicitações de informações, no interesse da administração pública, necessárias à realização de atividades de avaliação de políticas públicas, nos termos de lei.

....." (NR)

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Este Projeto de Lei Complementar (PLP) nasce do imperativo de regulamentar o novo arcabouço para a Administração Pública inaugurado pela recente Reforma Administrativa, instituindo a arquitetura legal para a transição de um modelo burocrático para uma governança de responsabilidade por resultados.

Se a Emenda Constitucional estabeleceu os pilares de um Estado mais eficiente, meritocrático e digital, esta Lei de Responsabilidade por Resultados traz complementos e detalhamentos para que esses princípios se tornem uma realidade na gestão pública brasileira. A proposta trata de disfunções históricas que limitam a efetividade das políticas públicas e a qualidade dos serviços prestados ao cidadão, sem adentrar no mérito quanto ao tamanho do Estado, o qual é definido democraticamente a cada eleição de cada ente, seja a União, os estados e os municípios.

Para isso, há a necessidade premente de se fortalecer mecanismos de governança, planejamento e avaliação para melhorar a qualidade do gasto público, se aproximando de práticas observadas em países avançados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

O Projeto de Lei Complementar é, nesse contexto, estruturado em três eixos complementares e indissociáveis.

O **primeiro eixo** é a **criação de um sistema de responsabilidade por resultados**, que conecta o planejamento governamental à execução orçamentária e à atuação de cada órgão e servidor. A proposta se inspira em correntes teóricas distintas na literatura, ao incorporar ferramentas gerenciais na administração pública, com foco em eficiência, mensuração de desempenho e orientação para o cidadão, mas sem perder de vista a profissionalização, a impessoalidade e a independência, fatores essenciais para a melhor atuação dos servidores públicos.

Os instrumentos propostos – Planejamento Estratégico de Resultados e Acordo de Resultados – materializam a exigência constitucional de uma gestão orientada por metas mensuráveis. Ao vincular de forma cogente o Planejamento Estratégico ao ciclo orçamentário (PPA, LDO e LOA), corrige-se a crônica desconexão entre o que se planeja e o que se executa, combatendo a

pulverização de recursos e o desperdício em projetos descontinuados. O Bônus de Resultado, atrelado ao desempenho institucional, surge como uma ferramenta gerencial moderna para alinhar os incentivos e valorizar as equipes que efetivamente entregam valor à sociedade.

O **segundo eixo** é a **institucionalização da cultura de políticas públicas baseadas em evidências**, por meio do Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (SINAP). O Brasil avançará de um modelo onde a avaliação é por vezes fragmentada e sem o devido planejamento para um sistema em que se torna obrigatório aprender com a experiência e planejar com base em dados concretos. O SINAP sistematiza a avaliação, garantindo uma análise criteriosa sobre a viabilidade e o potencial de sucesso de novas políticas antes que recursos significativos sejam despendidos, e também que permite o aperfeiçoamento contínuo, a expansão do que funciona e a correção de rotas ou descontinuidade de iniciativas ineficazes. Ao determinar que os resultados dessas avaliações subsidiem as leis orçamentárias, fica garantido que as decisões alocativas sejam cada vez mais informadas por evidências, otimizando o gasto público.

Com essa regulamentação, fica explícito que as avaliações estão além da questão meramente de redução de despesas, mas da melhor qualidade do gasto. Isso implica eventual economia de recursos em política pública específica, mas que pode ser revertida para outra política mais efetiva, prioritária ou urgente dentro da realidade de cada ente.

O **terceiro eixo** promove, por fim, a **modernização da gestão de pessoas**, migrando de uma lógica focada no tempo de serviço para um sistema dinâmico, baseado em mérito, competências e desempenho. A avaliação de desempenho deixa de ser um instrumento meramente formal ou punitivo para se tornar uma ferramenta de desenvolvimento profissional contínuo. A elaboração de planos de avaliação individuais, com metas claras e alinhadas aos objetivos institucionais, cria um elo direto entre a contribuição de cada servidor e os resultados do Estado. Ao condicionar a progressão e a promoção na carreira a uma avaliação de desempenho objetiva e à capacitação contínua, cria-se um forte incentivo ao mérito e à excelência, valorizando o servidor público comprometido.

Com esse aparato criado, o servidor sabe o que se espera dele e como seu trabalho contribui para o todo, aumentando o engajamento e o senso de propósito. Ainda, a avaliação passa a considerar não apenas a entrega do servidor, mas como ele entrega, valorizando a colaboração, a inovação e a proatividade.

Em síntese, este Projeto de Lei Complementar não apenas se insere na Reforma Administrativa; é também um projeto de construção de um Estado mais capaz. A Lei de Responsabilidade de Resultados cria os instrumentos para que a gestão pública brasileira opere sob a égide da eficiência, da transparência e da responsabilidade fiscal e social. Ao estabelecer um ciclo virtuoso de planejar, executar, monitorar, avaliar e ajustar, **o PLP tem o potencial de transformar a qualidade dos serviços públicos, valorizando o servidor comprometido e, em última análise, fortalecendo a confiança da sociedade nas instituições.**

Diante do exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação deste relevante Projeto de Lei Complementar, essencial para o futuro da Administração Pública e para o desenvolvimento do nosso país.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado

Projeto de Lei

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. Pedro Paulo e outros)

Institui o marco legal da administração pública brasileira.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e diretrizes, em âmbito nacional, para:

- I – planejamento dos concursos públicos e diagnóstico da força de trabalho;
- II – estruturação de carreiras;
- III – programa de gestão de desempenho;
- IV – estágio probatório;
- V – cargos em comissão e funções de confiança;
- VI – meio ambiente de trabalho na administração pública; e
- VII – contratação de agentes públicos temporários.

Parágrafo único. O disposto nesta Lei aplica-se a todos os Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem prejuízo da edição de leis específicas que atendam a peculiaridades locais e não contrariem os parâmetros estabelecidos nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, conferidas a um servidor público;

II – carreira: forma de organização do cargo efetivo, com denominação estabelecida em lei, que dispõe sobre regras de ingresso, estrutura remuneratória, desenvolvimento profissional e outros requisitos específicos;

III – grupo de carreiras: agrupamento de carreiras, no âmbito de cada ente federativo, com similaridade de complexidade das atribuições, nível de responsabilidade, áreas de atuação e outras características comuns;

IV – transversalidade: possibilidade de um cargo ou carreira atuar em mais de um órgão ou entidade da administração pública de um mesmo ente federativo;

V – cargos em comissão estratégicos: cargos de livre nomeação e exoneração cujas atribuições envolvam impacto sistêmico em políticas públicas, gestão de projetos prioritários, complexidade técnica e inovação, articulação interinstitucional crítica ou responsabilidade orçamentária relevante, nos termos desta Lei;

VI – primeiro escalão: conjunto de cargos que compreende os Ministros de Estado, os Secretários Estaduais e Municipais e seus equivalentes nos Poderes Legislativo e Judiciário e nos órgãos autônomos;

VII – total de cargos providos: soma de todos os cargos efetivos e cargos em comissão ocupados por servidores em atividade, em cada Poder e órgão autônomo do ente federativo;

VIII – agentes públicos temporários: pessoas contratadas por tempo determinado, sob o regime de direito administrativo, para atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

CAPÍTULO II

DO PLANEJAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 3º Os concursos públicos devem estar alinhados aos instrumentos de planejamento do órgão ou entidade pública, inclusive o dimensionamento da força de trabalho, observados os seguintes objetivos:

I – assegurar o tratamento isonômico dos candidatos inscritos, observadas as cotas previstas na legislação vigente;

II – selecionar profissionais com as competências necessárias para o atendimento das necessidades do órgão e entidade pública;

III – contribuir para o fortalecimento da capacidade institucional do órgão e entidade pública, com maior geração de valor público e aumento do nível de satisfação dos cidadãos com os serviços que lhes são prestados.

Art. 4º A alta administração do órgão ou entidade é responsável pelo alcance dos objetivos especificados no art. 3º desta Lei, observadas as seguintes diretrizes:

I – integração dos concursos públicos à gestão estratégica de pessoas, alinhando-os aos instrumentos de planejamento e às ações voltadas ao desenvolvimento de competências individuais e organizacionais necessárias para a implementação da estratégia;

II – observância do equilíbrio das contas públicas, notadamente dos limites de despesas de pessoal estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

III – preferência pela realização periódica de concurso público e por nomeações de servidores ou contratações de empregados públicos de forma contínua e gradativa, mantendo o quadro de pessoal em condições quantitativas e qualitativas para garantir a regularidade, continuidade, eficiência, segurança e atualidade das atividades do órgão ou entidade pública.

Art. 5º O concurso público será iniciado pela fase preparatória, observadas as seguintes exigências:

I – a elaboração de estudo técnico preliminar, com a participação da área de gestão de pessoas do órgão ou entidade pública e das respectivas áreas finalísticas, observados os seguintes requisitos mínimos:

a) evolução do quadro de pessoal nos últimos 10 (dez) anos e projeção da diminuição do número de servidores ou empregados públicos pelo mesmo período, consideradas as prováveis vacâncias de cargos públicos ou extinções de contrato de trabalho;

b) análise de soluções disponíveis para otimização da estrutura organizacional, racionalização das rotinas administrativas e elevação dos níveis de eficiência do quadro de pessoal atual, incluindo avaliação das seguintes alternativas:

1. realocação da força de trabalho da Administração Pública conforme reais necessidades administrativas, privilegiando-se as atividades que mais agregam valor aos serviços prestados aos cidadãos;

2. incorporação de novos recursos de tecnologia da informação e comunicação e implementação de novas ações de governo digital, observada a Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021;

3. intensificação da estratégia de execução indireta de serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios, resguardadas as atribuições inerentes aos servidores e empregados públicos.

c) comprovação, se for o caso, de que as medidas previstas nos itens 1 a 3 da alínea b deste inciso não são suficientes para satisfação das necessidades do órgão ou entidade pública constantes em diagnóstico do quadro de pessoal, acompanhada de estimativa das demandas de reposição de pessoal no período correspondente ao prazo de validade do concurso público;

d) avaliação dos impactos orçamentários, financeiros, previdenciários e atuariais caso ocorra a reposição do quadro de pessoal conforme estimado no estudo técnico preliminar, observados os limites de despesas definidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

e) identificação do perfil profissional desejável, com a definição das qualificações a serem exigidas dos candidatos e das competências individuais a serem avaliadas na fase competitiva do concurso público, observada a legislação que disciplina os cargos e empregos públicos e estabelece as respectivas atribuições;

f) especificação de exigências relacionadas a exame psicotécnico e análise de vida pregressa, quando for o caso;

II – a demonstração da aderência do concurso público aos instrumentos de planejamento, inclusive da força de trabalho, e à gestão estratégica de pessoas do órgão ou entidade pública;

III – a aprovação do órgão central de planejamento e gestão, ou órgão de competências correlatas, do ente federativo, que, dentre outros fatores, analisará a compatibilidade com as regras orçamentárias;

IV – a contratação da organização responsável pela execução da fase competitiva do concurso público, se for o caso;

V – a elaboração do edital do concurso público, com base no estudo técnico preliminar, pela comissão organizadora do concurso público, com auxílio da organização responsável pela execução da fase competitiva do concurso público;

VI – a aprovação do edital do concurso público pelo órgão central de planejamento e gestão, ou órgão de competências correlatas, e pelo órgão fazendário do ente federativo.

Parágrafo único. Sempre que possível, os entes federativos centralizarão a responsabilidade pela realização de concurso público no seu respectivo órgão central de planejamento, também incluindo, nas comissões organizadoras de cada concurso público, representantes do órgão ou entidade pública a serem beneficiados pela reposição do seu quadro de pessoal.

Art. 6º No prazo de validade do concurso público, o órgão ou entidade pública manterá, no sítio eletrônico oficial do respectivo ente federativo, todas as informações sobre nomeações ou contratações de candidatos aprovados.

§ 1º Os candidatos aprovados no concurso público:

I – dentro do número de vagas previsto no edital, terão direito líquido e certo à nomeação para o cargo ou à contratação para o emprego público.

II – fora do número de vagas previsto no edital, comporão cadastro reserva, possibilitando que o órgão ou entidade pública, conforme seu exclusivo juízo de conveniência e oportunidade, promova as nomeações ou contratações necessárias para compor seu quadro de pessoal.

§ 2º Na forma prevista no edital do concurso público, os candidatos aprovados deverão manter, no período de validade do concurso público, seus dados atualizados para que sejam cientificados, mediante qualquer meio que assegure a certeza da ciência pelo interessado, de nomeação para cargo público ou de convocação para formalização de contratação em emprego público.

§ 3º Observada a legislação que disciplina os cargos e empregos públicos e o edital do concurso público, mesmo depois de nomeados ou convocados, os candidatos poderão ser:

I – eliminados do concurso público caso se enquadrem nas vedações previstas em lei; ou

II – inabilitados para a posse ou contratação caso não atendam às exigências relacionadas a exame psicotécnico e análise de vida pregressa, em decisão fundamentada pelo órgão ou entidade pública.

§ 4º O órgão ou entidade pública não poderá nomear ou contratar aprovados em novo concurso público enquanto tiverem candidatos aprovados em cadastro reserva de concurso público anterior com prazo de validade vigente.

§ 5º Cada ente da Federação disponibilizará, em transparência ativa, nos termos de regulamento próprio, portal que contenha todas as informações relevantes a respeito dos concursos públicos realizados no âmbito do Ente, tais como a lista dos concursos em execução, os cadastros de reserva e as nomeações realizadas.

Art. 7º A União permitirá, nos termos de regulamento federal, a adesão de Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a concurso público nacional unificado, observadas as seguintes regras:

I – a União, ao dar início à fase preparatória do concurso público nacional unificado, realizará procedimento público de intenção à adesão de entes subnacionais;

II – os entes federativos aderentes participarão da preparação e do planejamento do concurso, indicando, ao menos:

a) a quantidade de vagas ofertadas diretamente e do respectivo cadastro reserva;

b) os cargos que serão providos por meio da adesão ao concurso, com indicação das atribuições e da remuneração;

c) os conhecimentos e habilidades a serem avaliados para cada cargo, e sua compatibilidade com os conhecimentos e habilidades a serem avaliados em outros cargos do concurso unificado;

III – os blocos de conhecimentos e habilidades a serem avaliados no concurso público nacional unificado serão definidos pela União, a quem competirá decidir sobre a inclusão de outros conhecimentos e habilidades para atendimento a necessidades específicas dos entes federativos aderentes.

CAPÍTULO III

DAS NORMAS GERAIS SOBRE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 8º A gestão de carreiras e cargos nas administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios observará as seguintes diretrizes:

I – geração de valor público por meio da excelência na gestão de pessoas;

II – simplificação e racionalização da estrutura de grupos, carreiras e cargos públicos;

III – organização das carreiras em grupos com atribuições semelhantes, no âmbito de cada Poder ou órgão autônomo;

IV – fomento a carreiras transversais, estruturadas de forma a possibilitar atuação em diferentes órgãos e entidades no âmbito de cada Poder ou órgão autônomo;

V – gestão dinâmica da força de trabalho, com mobilidade e aproveitamento estratégico dos servidores, conforme necessidades institucionais;

VI – priorização da alocação estratégica de servidores em atividades de maior complexidade e impacto institucional;

VII – desenvolvimento contínuo, valorização profissional e alinhamento entre a complexidade das atribuições dos cargos e a remuneração dos servidores;

VIII – reconhecimento do mérito individual e do desempenho coletivo, com base em avaliação periódica;

IX – transparência ativa e disponibilização em dados abertos das estruturas de carreira, da alocação da força de trabalho e das remunerações;

X – integração entre planejamento de pessoal, orçamento e políticas públicas.

Parágrafo único. As propostas de criação, racionalização ou reestruturação de grupos, carreiras e cargos deverão observar:

I – a estrutura organizacional do respectivo Poder ou órgão autônomo e seu planejamento estratégico;

II – o dimensionamento da força de trabalho e o mapeamento de competências, com identificação de sobreposições e lacunas;

III – a análise de impacto orçamentário-financeiro, nos termos da legislação aplicável, e a compatibilidade com os limites de despesa de pessoal;

IV – a facilitação da mobilidade dos servidores entre órgãos e entidades públicas;

V – a observância dos princípios da eficiência administrativa, da economicidade e da sustentabilidade fiscal.

Art. 9º O Poder Executivo de cada ente federativo organizará suas carreiras em Grupos de Carreiras, utilizando metodologia que considere, dentre outros elementos, a natureza, a complexidade, o nível de responsabilidade e os requisitos de formação dos cargos.

§ 1º A metodologia de classificação e a alocação das carreiras nos respectivos grupos serão definidas por lei ou, quando delegada, por ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º As tabelas de classificação das carreiras deverão ser públicas, permanentemente atualizadas em sítio eletrônico oficial, e disponibilizadas em formato de dados abertos.

Art. 10. A definição das atribuições e dos requisitos de ingresso em cargo publico criado ou objeto de racionalização observará as seguintes diretrizes:

I - atribuições preferencialmente amplas e multifuncionais, que possibilitem a movimentação da força de trabalho conforme necessidades da administração pública ao longo do tempo, em diferentes órgãos e entidades;

II – estruturação dos cargos conforme as atividades a serem desempenhadas, não necessariamente vinculadas de forma exclusiva a determinado órgão ou entidade;

III – classificação em especialidades quando for necessária formação específica ou domínio de habilidades técnicas, mediante critérios objetivos e considerando o interesse da Administração Pública.

§ 1º Não deverão ser encaminhadas propostas de criação de cargos efetivos com atribuições:

I – idênticas ou similares às de cargos já existentes;

II – de natureza temporária ou suscetíveis de obsolescência;

III – de baixa complexidade, compatíveis com funções auxiliares, terceirização ou soluções tecnológicas.

§ 2º Cargos com atribuições comuns a vários órgãos ou entidades deverão ser preferencialmente estruturados de modo transversal.

§ 3º A racionalização de cargos deverá buscar a aglutinação daqueles que apresentem similitude ou sobreposição de funções.

Art. 11. Será facilitada a movimentação de servidores entre diferentes órgãos e entidades do mesmo ente federativo, especialmente quando as carreiras de origem e de destino pertencerem ao mesmo Grupo de Carreiras.

§ 1º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará as condições da movimentação, observando o interesse público e a necessidade de pessoal.

§ 2º O servidor movimentado preservará integralmente os direitos e vantagens da carreira de origem, cabendo a avaliação de desempenho ser realizada de forma conjunta entre os órgãos de origem e de destino.

§ 3º Carreiras de alto grau de especialização que exijam permanência funcional específica poderão ser excepcionadas da mobilidade, conforme regulamento.

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira será orientado por critérios objetivos que combinem mérito e tempo de serviço, vedada a progressão baseada exclusivamente no interstício temporal.

§ 1º Serão considerados critérios de mérito, entre outros:

- a) resultados em avaliações de desempenho individual e institucional;
- b) participação em programas de capacitação e desenvolvimento profissional;
- c) titulação acadêmica diretamente relacionada às atribuições do cargo;
- d) engajamento e comprometimento com o trabalho desempenhado.

§ 2º Os planos de carreira deverão prever período mínimo de vinte anos para o alcance do nível final da carreira, com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção.

§ 3º A remuneração inicial de cada cargo não poderá superar 50% (cinquenta por cento) do valor do último nível da carreira, devendo a evolução remuneratória observar progressão linear e proporcional.

§ 4º Ato do Poder Executivo de cada ente federativo poderá prever hipóteses de ingresso, mediante concurso público, em nível superior ao inicial do cargo, condicionado a critérios objetivos de titulação acadêmica e experiência profissional compatíveis com as atribuições do cargo, limitados a 5% (cinco por cento) do total de cargos providos.

Art. 13. A estrutura remuneratória das carreiras deverá ser simplificada, em consonância com a complexidade do cargo e o desempenho do servidor, observadas as seguintes diretrizes:

I – redução do número de parcelas remuneratórias, priorizando subsídio ou vencimento básico;

II - uniformização progressiva das estruturas remuneratórias para cargos de complexidade e funções similares em cada Grupo de Carreira;

III – vedação de parcelas adicionais de caráter remuneratório que não possuam natureza contributiva previdenciária;

IV - vedação de criação ou majoração de parcelas indenizatórias não relacionadas ao ressarcimento de despesas extraordinárias e eventuais decorrentes ocasionadas pelo regular exercício das atribuições do cargo;

V – vedação de reestruturação de carreiras dentro de um mesmo grupo, salvo para efeito da uniformização progressiva de que trata o inciso II deste artigo.

Art. 14. Cada ente poderá instituir bônus de resultado, a ser pago anualmente para agentes públicos, desde que:

I - seja desvinculado da remuneração, com pagamento relacionado ao desempenho global do órgão ou entidade e à contribuição do desempenho individual do agente para o alcance das metas institucionais, aferidos por meio de indicadores objetivos relacionados à qualidade, à eficiência e à efetividade social da prestação dos serviços;

II - não exceda, a cada exercício, o montante equivalente a duas remunerações mensais de cada agente, podendo alcançar o limite individual de até quatro remunerações para os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos;

III - não exceda, globalmente, ao valor total despendido pelo órgão ou entidade instituidor com o pagamento de gratificações natalinas, décimo terceiro ou verbas de natureza equivalente, aos agentes públicos em atividade no órgão ou entidade no ano anterior;

IV - seja restrito aos agentes públicos em atividade que tenham estado em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo, ressalvado o afastamento em razão de férias por no máximo 30 (trinta) dias, e tenham

alcançado as metas estipuladas pelo órgão ou entidade para elegibilidade ao recebimento do bônus.

Art. 15. Cada ente da Federação instituirá, no período máximo de 10 (dez) anos a contar da publicação desta Lei, tabela remuneratória única, aplicável a todos os cargos, empregos e funções públicas.

§ 1º Lei de iniciativa de cada Poder disporá sobre o enquadramento de seus respectivos cargos, empregos e funções nos níveis remuneratórios dispostos na tabela remuneratória única.

§ 2º As tabelas remuneratórias e o enquadramento de cada carreira serão públicos, permanentemente atualizados no portal da transparência do ente federativo, e disponibilizados em formato de dados abertos, com indicação detalhada de todas as parcelas remuneratórias e do valor total.

Art. 16. Fica instituído o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal (COPAR), órgão colegiado de caráter consultivo, no âmbito da União, cuja composição e funcionamento serão definidos em ato regulamento, observada em sua composição, ao menos, a presença de:

I – por parte do Poder Executivo:

a) de um representante do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos ou órgão correlato, que o presidirá;

b) de um representante do Ministério da Fazenda ou órgão correlato;

c) de um representante do Ministério do Planejamento e Orçamento ou órgão correlato;

II – por parte do Poder Legislativo:

d) de um representante da Câmara dos Deputados;

e) de um representante do Senado Federal;

f) de um representante do Tribunal de Contas da União;

III – de um representante do Poder Judiciário da União;

IV – de um representante do Ministério Público da União;

V – de um representante da Defensoria Pública da União.

Art. 17. Compete ao COPAR:

I - realizar estudos técnicos sobre a evolução remuneratória no setor público e privado;

II - propor diretrizes para a fixação e a estrutura das tabelas remuneratórias;

III - emitir parecer técnico sobre propostas de reestruturação de carreira que impliquem impacto orçamentário;

IV – sugerir, com base em critérios de sustentabilidade fiscal, inflação, mercado de trabalho e variação do Produto Interno Bruto (PIB), percentuais de reajuste para o serviço público federal e para a tabela única remuneratória federal, quando instituída;

V - emitir parecer técnico sobre propostas de alteração no quantitativo de cargos efetivos;

VI - outras competências definidas em ato do Poder Executivo.

Art. 18. É facultada aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a instituição de conselhos análogos ao COPAR, para os quais poderão solicitar, se necessário, suporte técnico da União para sua estruturação e implementação.

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. As administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderão instituir Programa de Gestão e Desempenho – PGD, cujas atividades, desempenhadas na modalidade presencial ou de teletrabalho, serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

§ 1º Além do disposto nesta Lei, os programas serão disciplinados por ato normativo a ser editado por cada um dos Poderes e órgãos autônomos, cuja edição é condição indispensável para a eficácia do programa.

§ 2º Somente poderá ser instituído o programa para o exercício de atividades cujos resultados possam ser efetivamente mensuráveis e avaliados em relação aos instrumentos de governança e gestão de cada órgão ou entidade.

§ 3º As atividades submetidas ao PGD serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas, com base nos indicadores definidos para cada órgão ou entidade e na diretriz de melhoria dos serviços públicos ofertados à população.

Art. 20. O PGD será instituído pelo órgão central de Planejamento e Gestão, ou órgão de competências correlatas, do respectivo Poder ou Órgão autônomo, cabendo a cada órgão ou entidade regulamentar questões específicas, de acordo com as diretrizes traçadas pela unidade instituidora.

§ 1º As autoridades máximas das unidades instituidoras deverão zelar pela observância das diretrizes do PGD e por garantir sua consonância com o planejamento estratégico para resultados do ente.

§ 2º A autoridade máxima de cada órgão ou entidade deverá zelar pela consonância do PGD com o acordo de resultados.

Art. 21. O PGD poderá ser instituído nas seguintes modalidades:

I - presencial; ou

II - teletrabalho.

§ 1º O teletrabalho dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a Administração, registrado em termo de ciência e responsabilidade, e observará as seguintes regras:

I - a adoção do teletrabalho é condicionada à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

II – o agente público providenciará e custeará a estrutura necessária, física e tecnológica, para o adequado exercício das atribuições em regime de teletrabalho;

III - o agente público permanecerá disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da

entidade, por todos os meios de comunicação, configurando violação de dever funcional a indisponibilidade de contato documentada e recorrente;

§ 2º Ao menos 80% (oitenta por cento) da carga horária semanal deverá ser cumprida em regime presencial.

§ 3º Ato individualizado e fundamentado da autoridade máxima do órgão ou entidade poderá conceder, por tempo determinado, regime de teletrabalho integral ou em proporção superior à disposta no § 2º deste artigo.

§ 4º A proporção de agentes em regime de teletrabalho nas condições de que trata o § 3º não pode superar 20% (vinte por cento) da força de trabalho em atividade na unidade administrativa.

§ 5º Terão preferência para a obtenção do regime de teletrabalho e para a ampliação disposta no § 3º deste artigo as gestantes, as lactantes, as pessoas que sejam as únicas responsáveis pela guarda de crianças de até 5 (cinco) anos de idade, as pessoas responsáveis pela guarda de crianças e adolescentes com deficiência e mulheres vítimas de violência doméstica ou de violência no ambiente de trabalho.

§ 6º Cada órgão ou entidade manterá em transparência ativa, atualizada mensalmente, a indicação:

I - dos nomes de todos os agentes beneficiários do regime de teletrabalho integral, acompanhados do tempo de duração da autorização e das respectivas metas individuais;

II – do total da força de trabalho em regime de teletrabalho, integral ou parcial.

§ 7º Independentemente da modalidade estabelecida pela unidade, todas as contribuições dos agentes públicos participantes deverão ser registradas integralmente no sistema informatizado para gestão, controle e transparência do PGD.

§ 8º A modalidade presencial será obrigatória para os cargos em comissão e funções de confiança estratégicos e para os cargos em comissão e funções de confiança a partir de nível hierárquico definido em regulamento.

§ 9º É vedado ao servidor em regime de teletrabalho residir em município diverso de seu local de lotação, ressalvadas a concessão de regime integral de teletrabalho destinada a substituir a concessão de licenças ou afastamentos voltados à capacitação do servidor.

§ 10 É vedado ao servidor em regime de teletrabalho residir fora do País, salvo quando autorizado por ato fundamentado individualizado da autoridade máxima Poder ou Órgão autônomo, exclusivamente para fins de acompanhamento de cônjuge que esteja a serviço da República Federativa do Brasil no exterior.

CAPÍTULO V

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 22. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em decorrência de aprovação em concurso público submeter-se-á a estágio probatório de trinta e seis meses, contado da data de início do efetivo exercício, destinado à verificação de sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo e para a aquisição da estabilidade.

Parágrafo único. O estágio probatório constitui processo administrativo formal, contínuo e documentado de avaliação do desempenho do servidor em efetivo exercício, tendo como produto final decisão fundamentada:

I – de confirmação do vínculo, quando demonstrada sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo e aquisição da estabilidade;

II – de exoneração, quando constatada sua inaptidão para o exercício das atribuições e responsabilidades do cargo, mediante decisão motivada, precedida de contraditório e ampla defesa.

Art. 23. Durante o estágio probatório, o servidor terá seu desempenho avaliado de forma objetiva, contínua e baseada em critérios previamente definidos, mensuráveis e compatíveis com as atribuições do cargo, sendo de sua exclusiva responsabilidade alcançar os padrões exigidos para a aquisição da estabilidade, observando-se, obrigatoriamente, os seguintes critérios:

I – assiduidade e pontualidade;

II – disciplina;

III – relacionamento interpessoal;

IV – produtividade e qualidade das entregas;

V – responsabilidade, iniciativa e capacidade de resolução de problemas relacionados ao exercício das atribuições;

VI – participação e aprovação satisfatória em ações de capacitação voltadas ao desenvolvimento de competências necessárias ao exercício do cargo.

§ 1º As ações de capacitação a que se refere o inciso VI do caput deste artigo deverão ser realizadas por escola de governo instituída e mantida pelo poder público e contemplar, no mínimo:

I – organização e funcionamento da Administração Pública, com foco em governança pública, planejamento estratégico, acordos de resultados e avaliação de desempenho;

II – políticas públicas, abordando o ciclo de formulação, implementação, monitoramento e avaliação, com ênfase na área de atuação do servidor público;

III – conhecimentos específicos relacionados às atribuições do cargo público, com ênfase na aplicação prática, na qualidade das entregas e na contribuição para os resultados institucionais;

IV – competências digitais e transformação digital da Administração Pública, com ênfase na consolidação do governo digital, na adoção de soluções de inteligência artificial, na simplificação e digitalização de processos de trabalho e na prestação de serviços públicos digitais acessíveis e inclusivos;

V – integridade e ética no serviço público, com foco na prevenção de conflitos de interesse, na promoção da cultura de integridade e na adoção de mecanismos de controle interno voltados à gestão de riscos, à adoção de controles preventivos e à melhoria contínua da gestão.

§ 2º A avaliação de desempenho será expressa em pontuação definida pela legislação de cada ente federativo e observará as seguintes diretrizes:

I – composição de pontuações atribuídas por mais de uma fonte de avaliação, vedada a atribuição integral unicamente pela chefia imediata;

II – fundamentação obrigatória em fatores objetivos, relacionando observações concretas de desempenho às competências exigidas para o exercício das atribuições do cargo;

III – assegurado ao servidor em estágio probatório o exercício da ampla defesa e do contraditório, com possibilidade de recurso nos termos da legislação aplicável.

§ 3º O exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ainda que no mesmo órgão ou entidade, suspenderá a contagem do prazo do estágio probatório, que somente será retomado após o retorno do servidor ao exercício das atribuições do cargo em que se deu o provimento originário.

§ 4º Constatado desempenho insatisfatório em avaliação parcial, será elaborado Plano de Recuperação de Desempenho (PRD), de caráter obrigatório, contendo metas objetivas, indicadores verificáveis e prazos definidos a serem cumpridos pelo servidor, com o acompanhamento da chefia imediata e ciência da unidade de gestão de pessoas.

Art. 24. No início do período de estágio probatório, a unidade de gestão de pessoas deverá:

I – implementar programas de acolhimento e integração do servidor;

II – avaliar a experiência prévia, a formação acadêmica e as competências já adquiridas pelo servidor, identificando necessidades de desenvolvimento;

III – promover o desenvolvimento do servidor nas competências necessárias ao desempenho de suas atribuições e ao alcance dos resultados institucionais.

Art. 25. Durante o período de estágio probatório, a chefia imediata deverá:

I – orientar e acompanhar regularmente o servidor;

II – monitorar e avaliar o desempenho do servidor quanto aos critérios estabelecidos no art. 23 desta Lei;

III – informar o servidor, de forma contínua e estruturada, sobre o seu desempenho;

IV – indicar, em instrumento formal, necessidades de desenvolvimento e determinar sua participação em ações de capacitação, inclusive naquelas decorrentes de Plano de Melhoria de Desempenho (PMD);

V – alinhar atividades, entregas e resultados esperados do servidor às metas institucionais;

VI – registrar, em local próprio, circunstâncias institucionais ou condições pessoais relevantes que possam influenciar o desempenho funcional do servidor.

Art. 26. A infração disciplinar praticada por servidor em estágio probatório será apurada em processo administrativo disciplinar específico.

§ 1º A instauração do processo administrativo disciplinar suspenderá a contagem do prazo do estágio probatório.

§ 2º A suspensão referida no § 1º cessará com o término do prazo legal para conclusão do processo administrativo disciplinar ou com a decisão final nele proferida.

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 27. Os cargos em comissão destinam-se exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, não podendo exceder, no âmbito de cada Poder e órgão autônomo dos entes federativos, a 5% (cinco por cento) do total de servidores efetivos e empregos públicos do quadro permanente da Administração Pública, admitida majoração para até 10% (dez por cento) nos Municípios de que trata a alínea “a” do inciso III-A do art. 29 da Constituição Federal, mediante justificativa expressa e fundamentada.

Parágrafo único. Na nomeação para cargos em comissão observar-se-á:

I – o preenchimento de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) por servidores efetivos;

II – a devida representatividade de pessoas com deficiência, mulheres, pretos, pardos, indígenas e quilombolas, em proporção compatível com o quantitativo de pessoal existente no Poder ou órgão autônomo representativo dessas minorias.

Art. 28. Os cargos em comissão e as funções de confiança das administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios serão classificados em:

I – estratégicos: são destinados à alta administração dos órgãos e entidades, excluídos os cargos de primeiro escalão de natureza eminentemente política, não podendo exceder 5% (cinco por cento) do total de cargos em comissão e funções de confiança;

II – táticos: correspondem à média gerência e são destinados à direção de políticas públicas e de áreas específicas;

III – operacionais: correspondem à baixa gerência e são destinados à chefia imediata e à condução de equipes específicas.

§ 1º Consideram-se estratégicos os cargos em comissão e as funções de confiança que atendam, no mínimo, a um dos seguintes critérios:

I – impacto sistêmico na formulação, implementação ou avaliação de políticas públicas;

II – gestão de projetos estratégicos ou prioritários;

III – elevada complexidade técnica ou inovação tecnológica;

IV – articulação interinstitucional crítica em temas sensíveis ao ente federativo;

V – gestão orçamentária de vulto ou essencial à continuidade de serviços públicos fundamentais.

§ 2º A classificação de cargo em comissão ou função de confiança como estratégico dependerá de ato formal e fundamentado do chefe do respectivo Poder ou Órgão autônomo, precedido de parecer técnico.

§ 3º A lista dos cargos em comissão e funções de confiança, com indicação de ocupantes, remuneração, critérios de seleção e currículos resumidos, será publicada e atualizada permanentemente no portal da transparência.

Art. 29. A ocupação de cargos em comissão e funções de confiança observará:

I – para os cargos em comissão e funções de confiança estratégicos, obrigatoriamente processo seletivo, assegurando-se que, no mínimo, 60% (sessenta por cento) sejam ocupados por servidores efetivos ou empregados públicos dos quadros permanentes;

II – para os demais cargos em comissão e funções de confiança, preferencialmente processo seletivo.

§ 1º Os processos seletivos observarão os princípios da impessoalidade, publicidade e eficiência, com divulgação dos editais de seleção e dos resultados dos processos seletivos no portal da transparência do ente federativo.

§ 2º A ausência de processo seletivo, nos casos do inciso II do caput deste artigo, deverá ser justificada, por escrito, pela autoridade competente, com base na especificidade do cargo ou na notória especialização do nomeado, devendo o ato ser divulgado no portal da transparência do ente federativo.

§ 3º Cada Poder e órgão autônomo assegurará, na nomeação de cargos em comissão e designação de funções de confiança, no mínimo a proporção de mulheres existente em seu quadro de pessoal permanente.

Art. 30. São requisitos gerais para a ocupação de cargos em comissão e funções de confiança:

I – idoneidade moral e reputação ilibada;

II – perfil profissional ou formação acadêmica compatível;

III – não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas na Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990;

IV – não possuir condenação criminal, em decisão transitada em julgada ou proferida por órgão colegiado, por crimes hediondos, crimes contra a

Administração Pública e crimes previstos na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, e na Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006.

Art. 31. Além dos requisitos gerais estabelecidos no art. 30 desta Lei, os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos deverão atender, no mínimo, a um dos seguintes critérios:

I – experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos em atividades correlatas à área de atuação ou às atribuições do cargo;

II – exercício prévio de cargo em comissão ou função de confiança, em qualquer Poder ou Órgão autônomo, por, no mínimo, 3 (três) anos;

III – título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às atribuições do cargo; ou

IV – conclusão, nos 2 (dois) anos anteriores à nomeação ou designação, de ações de capacitação com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas ou de certificação profissional em área correlata.

Art. 32. Os titulares de cargos em comissão e de funções de confiança estratégicos serão submetidos à avaliação de desempenho anual, com metas vinculadas aos objetivos pactuados no acordo de resultados de que trata o art. 37-A da Constituição Federal.

Parágrafo único. O resultado satisfatório da avaliação de desempenho anual constitui condição para percepção do bônus de resultado previsto no inciso XI-A do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 33. Os Poderes e Órgãos autônomos dos entes federativos deverão adequar seus cargos em comissão e funções de confiança aos limites e condições estabelecidos nesta Lei no prazo máximo de 4 (quatro) anos, contado da sua publicação.

CAPÍTULO VII

DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Art. 34. As administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão assegurar a seus agentes públicos e colaboradores ambiente de

trabalho saudável, seguro, inclusivo e respeitoso, livre de assédios e de discriminações de qualquer natureza, com garantia de condições adequadas de saúde física e mental, higiene e salubridade, mediante políticas preventivas, educativas e corretivas.

Art. 35. As administrações públicas deverão prevenir, apurar e responsabilizar condutas impróprias nas relações de trabalho, praticadas no exercício da função ou em razão dela, que comprometam a integridade ou a qualidade do ambiente laboral, configurando infrações graves, para fins de responsabilização administrativa:

I – a prática de assédio sexual, assim entendido como qualquer conduta de conotação sexual, verbal, não verbal ou física, não desejada pela vítima, suscetível de afetar sua dignidade ou de criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

II – a prática de assédio moral, caracterizada por condutas reiteradas que tenham por efeito degradar as condições de trabalho, causar abalo psicológico ou comprometer a saúde física, mental ou o desenvolvimento profissional da vítima;

III – a prática de discriminação, compreendendo:

a) condutas tipificadas na legislação penal como crime de racismo, injúria racial, homofobia e transfobia;

b) atos dirigidos a pessoa ou grupo determinado, fundados em condição específica relacionada a etnia, orientação sexual ou de gênero, idade ou outro fator pessoal, que tenham por intuito ou efeito causar humilhação, constrangimento grave ou dano psicológico.

§ 1º Serão igualmente objeto de responsabilização administrativa as condutas impróprias de baixo ou médio grau de reprovabilidade praticadas nas relações interpessoais de trabalho, observada a proporcionalidade da sanção.

§ 2º O agente público que praticar condutas configuradoras de assédio sexual, nos termos definidos no inciso I deste artigo, incorre em ato de improbidade administrativa atentatório aos princípios da Administração Pública, na forma do art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, e suas alterações.

Art. 36. Havendo notícia de ocorrência de assédio sexual, na forma do inciso I do art. 35, a Administração Pública adotará medidas imediatas de acolhimento da vítima e de apuração dos fatos, assegurando:

I – atendimento humanizado, garantido que a vítima mulher seja acolhida, preferencialmente, por equipe majoritariamente composta por mulheres;

II – proteção contra qualquer forma de revitimização ou exposição desnecessária;

III – sigilo das informações e proteção contra retaliações;

IV – garantia de participação ativa de mulheres em procedimentos de ouvidoria e em processos disciplinares que envolvam vítima mulher.

§ 1º Quando necessário à preservação da integridade física ou psicológica da vítima, poderão ser determinadas, isolada ou cumulativamente:

I – o afastamento cautelar do possível responsável, sem prejuízo da remuneração;

II – a lotação provisória do possível responsável ou da vítima em outra unidade administrativa;

III – o exercício provisório em regime de teletrabalho integral, quando compatível com as atribuições do cargo.

§ 2º As medidas do § 1º deste artigo serão aplicadas, no que couber, ao acolhimento e atendimento humanizado às agentes públicas vítimas de violência doméstica.

Art. 37. As administrações públicas instituirão:

I - políticas de prevenção e enfrentamento às desigualdades de gênero e raça no serviço público, com apresentação de indicadores e metas concretas e avaliação periódica dos impactos e resultados de cada política;

II - políticas de apoio e acolhimento a agentes públicas gestantes, lactantes ou que sejam as únicas responsáveis pela guarda de crianças de até cinco anos, bem como de crianças e adolescentes com deficiência;

III - políticas de apoio e acolhimento a agentes públicas vítimas de violência doméstica.

§ 1º As políticas de que tratam o inciso II do caput poderão envolver, nos termos da lei:

I - prioridade para remoção de ofício e a pedido, inclusive, quando for o caso, para localidades que ofereçam melhores condições de tratamento à criança ou ao adolescente com deficiência;

II - disponibilização de creches ou outros espaços destinados a acolhimento e atenção à criança.

§ 2º As administrações públicas realizarão avaliação periódica de impacto das políticas de pessoal voltadas às mulheres, em especial das políticas referidas no inciso II do caput deste artigo.

Art. 38. Os contratos administrativos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva ou predominante de mão de obra celebrados pelas administrações públicas deverão conter cláusulas que assegurem:

I - o cumprimento integral da legislação trabalhista e das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho;

II – a vedação de práticas análogas ao trabalho escravo e do trabalho infantil, em conformidade com a legislação nacional e convenções internacionais, incluindo:

a) a proibição de submeter trabalhadores a condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida ou trabalhos forçados;

b) a vedação de contratação de menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos;

c) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, bem como de atividades incluídas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil;

III – a instituição de canais acessíveis e eficazes para denúncia de assédio, discriminação e violência no ambiente de trabalho;

IV – a responsabilidade solidária da contratada por atos ou omissões de subcontratadas que impliquem violação da legislação trabalhista ou de direitos fundamentais dos trabalhadores;

V – a garantia de que a época de gozo das férias observará, sempre que possível, a conciliação entre o direito ao descanso, o convívio familiar e as necessidades do serviço, em conformidade com a legislação trabalhista;

VI – a possibilidade de compensação de jornada de trabalho, desde que prevista em convenção ou acordo coletivo e compatível com a natureza dos serviços, nas hipóteses de:

a) diminuição excepcional e temporária da demanda, inclusive em razão de recesso de final de ano;

b) necessidade eventual de caráter pessoal do trabalhador, desde que não seja eficiente ou conveniente convocar substituto;

VII – a possibilidade de redução da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas, sem prejuízo da remuneração, mediante negociação coletiva ou previsão contratual expressa.

CAPÍTULO VIII

DOS AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

Art. 39. A contratação de agentes públicos temporários pelas administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios será regida pelo disposto nesta Lei e nas normas específicas editadas por cada ente da Federação, no que forem compatíveis com esta Lei.

§ 1º Consideram-se agentes públicos temporários as pessoas contratadas por tempo determinado para atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º O disposto nesta Lei não se aplica às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

Art. 40. Sem prejuízo dos casos previstos em leis específicas que atendam aos requisitos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, a contratação de agentes públicos temporários poderá ser realizada para atender a situações:

I - de emergência, urgência ou calamidade pública;

II - em que se justifique a inviabilidade de preenchimento de cargo público efetivo, considerados o diagnóstico da força de trabalho e as circunstâncias atuais e futuras da atividade, como transitoriedade, rotatividade e mudança demográfica, devidamente justificadas em ato próprio, que motivem a futura revisão da necessidade de servidores efetivos e empregados públicos dos quadros permanentes.

§ 1º Na caracterização das situações a que se referem os incisos do caput deste artigo serão levados em consideração estudos técnicos sobre diagnóstico, necessidade e disponibilidade de força de trabalho, sobre a evolução demográfica da população atendida pelos serviços públicos e sobre a eventual necessidade de criação e preenchimento de cargos públicos efetivos e empregados públicos dos quadros permanentes.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, serão consideradas metas e percentuais para redução gradativa e posterior eliminação das contratações de agentes públicos temporários geradas por falhas administrativas.

§ 3º As metas de que trata o § 2º serão fixadas a partir de planejamento da política de pessoal em cada órgão ou entidade.

§ 4º A Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística disponibilizará dados para os estudos referidos no § 1º deste artigo, incluindo os necessários para melhor adequação da força de trabalho nos entes da Federação.

Art. 41. É vedada a contratação de agente público temporário que não tenha sido previamente aprovado em processo seletivo simplificado de provas ou de provas e títulos, com observância dos princípios da objetividade, impessoalidade e transparência, devendo todos os documentos e etapas do procedimento ser devidamente divulgados no portal da transparência do ente federativo.

§ 1º O processo seletivo simplificado será regulado por lei ou decreto do Poder Executivo de cada esfera federativa e será estruturado de modo a reduzir

seu tempo de duração, simplificar a participação de interessados, aumentar as opções de candidatos e de perfis, racionalizar custos, assegurar o preenchimento tempestivo das vagas e a seleção de pessoas com as competências necessárias para o desempenho das atribuições.

§ 2º A exigência estabelecida neste artigo não se aplica aos casos de emergência, urgência ou calamidade pública em que se justifique, mediante motivação expressa, a ausência de processo seletivo, exigida sua ampla divulgação no portal da transparência do ente federativo.

Art. 42. Não poderão ser contratados na condição de agentes públicos temporários os parentes consanguíneos ou afins, até o terceiro grau:

I - dos agentes políticos de primeiro escalão do ente federativo a que se vincula o órgão ou entidade contratante; e

II - dos dirigentes do órgão ou entidade contratante e do órgão ou entidade em que exercerão suas funções.

Art. 43. Havendo candidatos aprovados dentro do número de vagas previstas em concurso público vigente destinado ao provimento de cargo efetivo ou emprego público do quadro permanente, não será admitida a contratação de agentes públicos temporários com base nesta Lei para o mesmo serviço ou função, salvo, exclusivamente, quando indispensável para suprir o afastamento comprovadamente temporário de servidor efetivo ou empregado público do quadro permanente.

Art. 44. Fica instituído o Banco Nacional de Contratações Temporárias (BNCT), que concentra as informações e documentos relacionados aos procedimentos de seleção e de contratação de agentes temporários de todos os entes da Federação.

§ 1º A integração ao BNCT permitirá ao ente federativo a adesão a processos seletivos realizados por outros entes.

§ 2º Os entes federativos e os consórcios públicos poderão realizar processos seletivos unificados de agentes temporários, com aproveitamento das avaliações e dos cadastros de aprovados entre os entes previamente aderentes.

Art. 45. A contratação dos agentes públicos temporários de que trata esta Lei será efetivada mediante contratos administrativos individuais por tempo determinado.

§ 1º Compete à Justiça comum processar e julgar os litígios envolvendo os contratos administrativos de que trata o caput.

§ 2º Os agentes públicos temporários são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Os contratos observarão prazo máximo disposto nas leis específicas, não podendo, em nenhuma hipótese, superar 5 (cinco) anos, incluídas as eventuais prorrogações.

§ 4º Aplicam-se aos agentes públicos temporários as regras relativas à acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas previstos nos incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 46. Salvo expressa disposição legal, aos contratos de que trata esta Lei não serão aplicadas as regras do regime jurídico dos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo e as regras do regime trabalhista previsto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 1º A avaliação de desempenho dos agentes públicos temporários, vinculada a métricas de produtividade, bem como às competências e habilidades dos contratados, será considerada para eventual prorrogação do contrato e para extinção do contrato antes do término da sua vigência.

§ 2º Será inválida a decisão administrativa que estender, aos agentes públicos temporários, o direito à estabilidade ou outros direitos e vantagens peculiares da condição de servidor público, inclusive em regime de emprego público.

§ 3º O exercício de funções semelhantes não equipara os agentes públicos temporários aos servidores públicos de que trata o § 2º deste artigo, inclusive para fins financeiros ou de percepção de outras vantagens.

Art. 47. São direitos mínimos dos agentes públicos temporários contratados nos termos desta Lei, sem prejuízo de outros estabelecidos nas leis específicas:

I - gratificação natalina, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano;

II - gozo de férias nas hipóteses de contratos com prazo superior a 12 (doze) meses, com um terço a mais do que a remuneração normal;

III - repouso semanal remunerado;

IV - estabilidade à gestante, nos termos da legislação trabalhista;

V - aviso prévio mínimo de 30 dias no caso de extinção antecipada de contrato vigente há 12 (doze) meses ou mais;

VI - remuneração total não inferior ao piso salarial profissional ou salário mínimo estabelecidos em virtude de lei nacional ou, quando for o caso, em virtude de lei estadual, nos termos da Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000;

VII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei, condicionado à comprovação da exposição aos fatores de risco, vedada a concessão abstrata por categoria ou grupo funcional;

VIII - bônus por resultados, na forma da lei;

IX - indenização correspondente a uma remuneração mensal para cada ano trabalhado, no caso de extinção de contratos cuja vigência tenha ultrapassado 12 (doze) meses.

Art. 48. Os agentes públicos temporários terão, durante o período dos respectivos contratos, direito, no mínimo, às seguintes licenças ou afastamentos, sem prejuízo de outros estabelecidos nas leis específicas:

I - por gestação, por 120 (cento e vinte) dias consecutivos;

II - paternidade, a partir da data do nascimento, da adoção ou guarda judicial, nos termos do § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou de posterior lei regulamentadora;

III - casamento, por 3 (três) dias consecutivos;

IV - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, por 2 (dois) dias consecutivos;

V - para tratamento de sua saúde ou por motivos de acidente ocorrido em serviço ou doença profissional.

Art. 49. O contrato com agente público temporário extinguir-se-á, sem direito a indenização:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa do contratado, cumprindo nesta hipótese a prévia comunicação à contratante, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

III - em virtude de avaliação de desempenho que considere não recomendável a permanência do vínculo contratual;

IV - pela extinção ou conclusão dos serviços contratados;

V - por casos fortuitos ou de força maior, que impeçam o prosseguimento do contrato;

VI - por descumprimento das obrigações contratuais, apurado regularmente e ouvido o contratado;

VII - por aplicação de sanção disciplinar de natureza expulsiva.

§ 1º Ao regime disciplinar do agente público temporário aplicam-se, no mínimo, os mesmos deveres, proibições, infrações e sanções disciplinares previstos regime disciplinar aplicável aos servidores ocupantes de cargo efetivo no respectivo ente federativo, sem prejuízo do disposto em lei específica.

§ 2º As sanções disciplinares ao agente público temporário serão aplicadas após processo disciplinar que garanta ampla defesa e contraditório.

§ 3º Para fins do disposto no § 2º, adotar-se-á o mais simples dos procedimentos disciplinares acusatórios aplicáveis aos servidores ocupantes de cargo efetivo no respectivo ente federativo.

Art. 50. Os agentes públicos temporários não poderão:

I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeados ou designados, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargos em comissão ou funções de confiança, salvo na hipótese de prévia suspensão ou extinção de seus contratos;

III - ser novamente contratados para o mesmo serviço ou função, vinculado ao mesmo órgão, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seus contratos anteriores, salvo na hipótese de emergência que comprovadamente não possa ser atendida por outros contratados.

Art. 51. As leis que regularem de forma específica a contratação de agentes públicos temporários deverão observar as diretrizes da modernização dos recursos humanos da Administração Pública, da melhoria da qualidade dos serviços públicos, da eficiência, da eficácia, da efetividade, da impessoalidade e do planejamento da força de trabalho.

Art. 52. As despesas com o custeio da remuneração dos agentes públicos temporários serão computadas para fins dos limites de despesa de pessoal estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 53. Aplicam-se à contratação e ao exercício de função pelos agentes públicos temporários as normas relativas ao meio ambiente de trabalho dispostas nesta Lei.

CAPÍTULO IX

DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 54. O art. 28 do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro) passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 28.....
.....

§ 4º O erro grosseiro, para fins de responsabilização do agente público, é compreendido como a conduta manifestamente inescusável que não seria praticada por agente diligente em situação semelhante, considerados, para sua verificação, os seguintes elementos:

I – a diligência observada e a coerência e motivação do processo decisório;

II – a conformidade da conduta com as atribuições e deveres inerentes à função exercida;

III – o nível de incerteza fática ou jurídica existente sobre a matéria objeto da atuação; e

IV – a compatibilidade entre a conduta e os elementos disponíveis e efetivamente considerados ao longo do processo decisório, em atenção ao interesse público e às circunstâncias da decisão.” (NR)

Art. 55. O art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XIII:

“Art. 11.

XIII – praticar, no âmbito das relações de trabalho, conduta de conotação sexual contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que tenham o efeito de causar grave perturbação e constrangimento a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

.....” (NR)

Art. 56. A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargos, empregos e funções públicas, em todos os Poderes e Órgãos autônomos dos entes da Federação, estabelece os impedimentos posteriores ao seu exercício e os requisitos e restrições a ocupantes de cargos, empregos e funções que tenham acesso a informações privilegiadas.” (NR)

“Art. 2º. Submete-se ao regime desta Lei todo e qualquer agente público, assim entendido toda pessoa física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública nos órgãos e entidades de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” (NR)

“Art. 3º

II - informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito de qualquer dos

Poderes e Órgãos autônomos que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.” (NR)

“Art. 4º O agente público deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada.

§ 1º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o agente público que exerça funções no âmbito do Poder Executivo federal deverá consultar a Comissão de Ética Pública ou a Controladoria-Geral da União, conforme o disposto no parágrafo único do art. 8º desta Lei.

.....” (NR)

“Art. 5º Configura conflito de interesses no exercício de cargo, emprego ou função pública:

.....” (NR)

“Art. 6º Configura conflito de interesses após o exercício de cargo, emprego ou função pública:

.....

II.....

c) celebrar com órgãos ou entidades públicos contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo, emprego ou função;

.....” (NR)

“Art. 6º-A Os agentes públicos que ocuparem cargos de direção, assessoramento superior (Cargos Comissionados Executivos – CCEs – e Funções Comissionadas Executivas – FCEs – de níveis 15 a 18 e equivalentes), diretores e membros de conselhos de administração ou fiscal de empresas estatais, diretores de agências reguladoras, membros de conselhos ou colegiados com poder de decisão estratégica ou regulatória, e demais cargos de alta relevância definidos em regulamento, ficam sujeitos a período de quarentena após o término de seu vínculo ou o afastamento definitivo do cargo.

§ 1º O período de quarentena será de 1 (um) a 3 (três) anos, a ser definido em regulamento, considerando a natureza e o grau de influência do cargo, emprego ou função ocupado.

§ 2º Durante o período de quarentena, o ex-agente público fica impedido de:

I - atuar em empresas ou atividades relacionadas com o setor ou a política pública em que desempenhava suas funções;

II - representar interesses de particulares perante órgãos ou entidades da administração pública com os quais tenha tido contato em razão do cargo;

III - exercer cargo ou função em entidades de representação de interesses ou consultoria que atuem no setor em que desempenhava suas funções;

IV - utilizar informações privilegiadas ou confidenciais obtidas em razão do cargo para benefício próprio ou de terceiros.

Art. 6º-B. Para os cargos definidos no art. 6º-A desta Lei, o período de quarentena poderá ser parcialmente remunerado, nos termos de regulamento.

§ 1º Para os casos de quarentena remunerada estabelecidos conforme o *caput* deste artigo, o primeiro ano da quarentena será remunerado com valor equivalente ao último vencimento do cargo ocupado, descontados os valores de benefícios específicos do cargo, e será condicionado ao cumprimento irrestrito das vedações da quarentena e à comprovação de não exercício de atividades remuneradas.

§ 2º Os anos subsequentes do período de quarentena serão não remunerados, mantido o dever de observância, também nesse período, das vedações e restrições previstas no Art. 6º-A desta Lei.

§ 3º A autoridade competente para fiscalizar o cumprimento da quarentena poderá suspender a remuneração caso haja indícios de descumprimento das regras, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.”

“Art. 13-A. Aplica-se o disposto nesta Lei ao agente público em gozo de licença para tratar de interesses particulares ou de licença ou afastamento correlato, nos termos do estatuto aplicável ao agente público.”

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57. Revoga-se o art. 10 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Art. 58. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O Marco Legal da Administração Pública Federal é o desdobramento legal da transformação constitucional da Administração Pública proposta pelo Grupo

de Trabalho sobre a Reforma Administrativa¹⁰⁹, instituído na Câmara dos Deputados com o objetivo de aperfeiçoar a gestão pública e a qualidade dos serviços públicos oferecidos à população.

O Grupo de Trabalho sobre a Reforma Administrativa promoveu atividades, debates e audiências públicas com o propósito de colher as mais diversas contribuições de sindicatos de servidores públicos, autoridades públicas, acadêmicos e representantes da sociedade. Este projeto de lei decorre dessa intensa interação entre parlamentares e sociedade para consolidar um novo paradigma para a Administração Pública brasileira.

Neste Projeto de Lei apresentado, buscou-se, ainda que parcialmente, a superação do cenário, marcante no direito administrativo brasileiro, de um arcabouço normativo fragmentado, por vezes anacrônico, que gera ineficiência, desigualdades e desconfiança. Assim, propõe-se que os principais temas relacionados à estrutura operacional da administração pública nacional e que não demandem, por comando constitucional, a edição de lei complementar, sejam tratados em um único diploma, que se sugere chamar de “Marco Legal da Administração Pública brasileira”.

Com a intenção de tornar a Administração Pública mais eficiente, transparente e legítima, o Marco Legal regulamenta todo o ciclo laboral relativo à gestão de pessoas de modo a valorizar e capacitar o servidor público e torná-lo capaz de atender aos disruptivos objetivos introduzidos no texto constitucional.

Nesse cenário, buscou-se tratar, nesta proposição, do planejamento da força de trabalho e da racionalidade dos concursos públicos, da estruturação de carreiras com foco no mérito, na transversalidade e na mobilidade, da gestão de desempenho e modernização das relações de trabalho, da profissionalização e do caráter institucional do estágio probatório, dos critérios técnicos para provimento dos cargos de liderança, da promoção de um meio ambiente de trabalho íntegro e

¹⁰⁹ A página oficial do Grupo de Trabalho se encontra no endereço: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/57a-legislatura/grupo-de-trabalho-sobre-a-reforma-administrativa>.

respeitoso e da racionalização e garantia de direitos na contratação temporária. De forma mais detalhada:

a) do planejamento da força de trabalho e da racionalidade dos concursos públicos, estabelecendo um novo paradigma para ingresso no serviço público, sob a premissa de que não se pode tomar o concurso público como um fim em si mesmo, muitas vezes descolado da real necessidade do Estado. Nesse contexto, destacam-se a obrigatoriedade de integração dos concursos públicos à gestão estratégica de pessoas e a preocupação em manter o quadro de pessoal em condições quantitativas e qualitativas para garantir a regularidade, continuidade, eficiência, segurança e atualidade das atividades, constituindo-se de uma fase preparatória do procedimento de concurso público;

b) da estruturação de carreiras com foco no mérito, na transversalidade e na mobilidade, de modo a permitir melhor alocação dos recursos humanos à disposição do Estado, privilegiando a transversalidade, a simplificação e a racionalização de uma estrutura de quadros funcionais que hoje é reconhecidamente complexa de quadros funcionais, com inspiração em normas recentemente editadas no âmbito do Poder Executivo federal;

c) da gestão de desempenho e modernização das relações de trabalho, institucionalizando programas de gestão do desempenho do servidor e regulamentando, de forma equilibrada, o teletrabalho, orientando a Administração para uma cultura de resultados e entregas de qualidade, buscando trazer uma harmonização de regras e conceitos para o âmbito nacional, englobando diretrizes mínimas também para os entes subnacionais;

d) da profissionalização e institucionalidade do estágio probatório, destacando sua natureza processual – e não meramente um “passar do tempo” –, de avaliação e de adaptação do servidor às funções do cargo no qual foi investido, sem representar qualquer ruptura no modelo institucional em vigor desde 1998;

e) dos critérios técnicos para os cargos de liderança, estabelecendo limites e requisitos voltados à profissionalização dos cargos em comissão – especialmente dos estratégicos – e à representatividade dos seus ocupantes, mulheres e pessoas pretas e pardas, por exemplo;

f) da promoção de um meio ambiente de trabalho íntegro e respeitoso, livre de qualquer tipo de assédio e discriminação e nos quais se respeitem direitos básicos relacionados à segurança e à saúde do trabalhador, independentemente do vínculo mantido com a Administração Pública; e

g) da racionalização e garantia de direitos na contratação temporária, no ponto em que, ao mesmo tempo em que coíbe o uso indiscriminado dessa modalidade como burla ao concurso público, o projeto assegura um rol de direitos mínimos aos agentes temporários, conferindo dignidade a essa relação de trabalho.

A gestão de pessoas da Administração Pública brasileira precisa ser modernizada para que o Estado possa executar políticas públicas mais eficientes. Nesse contexto, faz-se necessário um arcabouço normativo minudente que oriente a ação estatal para efetiva entrega de resultados, conforme determina a Constituição. O objetivo central desta proposta é fortalecer o Estado e dotá-lo de reais instrumentos para transformar positivamente a vida da população.

Diante da relevância da proposição, evidenciada nos termos da presente justificação, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2025.

PEDRO PAULO
Deputado Federal