



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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 excepcionalizar, 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 conterà 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 (dezesesseis) 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 conterá 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