

	<p><b>Estado de Mato Grosso</b> Assembleia Legislativa</p>
<p><b>Despacho</b></p>	<p>NP: opi9w6sk <b>SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS</b> 09/02/2017 Projeto de lei nº 39/2017 Protocolo nº 219/2017 Processo nº 72/2017</p>
<p><b>Autor:</b> Dep. Guilherme Maluf <b>Coautor(es):</b> Dep. Janaina Riva</p>	

**Institui a Lei de Responsabilidade Gerencial na  
Administração Pública do Estado de Mato  
Grosso.**

A **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO**, tendo em vista o que dispõe o Art. 42 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona a seguinte lei:

**CAPÍTULO I**

**DOS PRINCÍPIOS GERAIS**

**Art. 1º** Esta Lei estabelece normas de administração pública voltadas para a responsabilidade gerencial na gestão pública.

**§ 1º** A responsabilidade gerencial na gestão pública pressupõe a ação planejada e transparente, para aumentar a performance e desempenho das unidades públicas, estabelecendo metas e punições aos gestores que não as cumprirem.

**§ 2º** As disposições desta Lei abrangem o Poder Legislativo, Executivo, Judiciário e Órgãos Constitucionais Autônomos de Mato Grosso e seus respectivos órgãos de administração indireta, fundos, autarquias, fundações e empresas estatais dependentes.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, entende-se como:

I – unidades administrativas: são cada uma das unidades públicas estatais do Poder Legislativo, Executivo, Judiciário e Órgãos Constitucionais Autônomos de Mato Grosso e seus respectivos órgãos de administração indireta, fundos, autarquias, fundações e empresas estatais dependentes, que prestam serviço à população ou exercem papel administrativo dentro de um órgão público;

II – meta geral de desempenho: metas onde devem ser consideradas as melhores práticas de avaliação para a área e de forma alinhada com políticas públicas estabelecidas;

III – gestor público: Chefe responsável por órgãos administrativos do Poder Legislativo, Executivo,

Judiciário e Órgãos Constitucionais Autônomos de Mato Grosso e seus respectivos órgãos de administração indireta, fundos, autarquias, fundações e empresas estatais dependentes;

IV - valor público: aqueles valores que os indivíduos e grupos voluntários de indivíduos do Estado de Mato Grosso associam com a condição social, além do bem estar individual, e cuja realização, através da ação individual ou coletiva, é almejada.

**Art. 3º** Além dos Princípios da Administração Pública, a Responsabilidade Gerencial deve prezar especificamente por:

I – ter a responsabilidade na tomada de decisões gerenciais, que vão ao encontro da vontade da população;

II – alcançar resultados em relação às metas traçadas;

III – flexibilizar as metas e resultados, levando em conta as particularidades de cada unidade administrativa;

IV – reconhecer a importância dos gestores na implantação de controles relativo ao gerenciamento baseado em resultados;

V – reportar os resultados de forma clara, objetiva, com base na performance em obtenção de resultados;

VI – otimizar a utilização de recursos do Estado para alcançar as metas gerais de desempenho;

VII – manter a receptividade à expectativa da sociedade;

VIII – simplificar da melhor maneira possível todas as regras e procedimento de funcionamento do órgão administrado e das unidades governamentais;

IX - encorajar os servidores a prestar um serviço de qualidade e a buscar as metas estabelecidas;

X – fornecer o acesso a informações aos outros Poderes e Órgãos Constitucionais Autônomos.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 4º** Todo gestor público deve publicar regularmente uma Carta de Serviços estabelecendo quais serviços são prestados pelas unidades governamentais sob sua responsabilidade e quais são os objetivos de qualidade e alcance destes serviços.

**Art. 5º** Todo gestor público deve adotar durante os primeiros 30 dias de sua gestão um plano estratégico, que cobrirá mais de um ano, e um plano de trabalho anual onde serão descritos os meios para alcançar as metas de qualidade e alcance estabelecidas na declaração do Art. 4º.

**Parágrafo único** O gestor público deverá apresentar novo plano estratégico em até 30 (trinta) dias após término do período coberto pelo plano estratégico inicial.

**Art. 6º** O plano estratégico deve estabelecer:

I - a missão do órgão administrado pelo gestor público;

II - o contexto de atuação do órgão administrado pelo gestor público, e quais desafios que tal situação apresenta;

III - a definição de metas gerais de desempenho considerando as melhores práticas de avaliação para área e de forma alinhada com as políticas públicas estabelecidas;

IV – o desdobramento das metas gerais definidas para metas individuais para cada unidade administrativa e para os servidores responsáveis pela gestão das mesmas;

V - as direções estratégicas, objetivos e linhas de intervenção a serem adotadas;

VI - o calendário de cumprimento de cada etapa do plano;

VII - os resultados planejados durante o tempo coberto pelo plano;

VIII - os indicadores de performance que serão usados para medição dos resultado.

**Art. 7º** Além das disponibilização para o público em geral, a carta de serviços e os planos estratégicos devem ser enviados à Assembleia Legislativa, Ministério Público, Tribunal de Contas e a órgãos autônomos independentes para auditoria e avaliação.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS**

**Art. 8º** Os responsáveis pela gestão de cada unidade administrativa devem, obrigatoriamente, realizar relatório semestral consolidado sobre o desempenho desta unidade pública.

**Art. 9º** O relatório deve conter indicadores bem definidos, adotados pelo mercado nacional, e metas que reflitam efetivamente o valor público adicionado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DOS RESULTADOS**

**Art. 10** Audiências públicas semestrais na Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso, coordenadas pelas comissões permanentes da casa, serão realizadas para a apresentação dos resultados obtidos e sua relação com o cumprimento do plano estratégico.

**Art. 11** O índice de cumprimento das metas estabelecidas nos capítulos anteriores deve ser amplamente divulgado para a sociedade de Mato Grosso

**Art. 12** No caso do descumprimento não justificado de alguma das metas, o gestor sofrerá procedimento administrativo, instaurado imediatamente após a divulgação dos resultados ou na falta destes, onde:

I – poderá ser determinado grave o afastamento de suas funções durante todo o período do procedimento, diante de grave justificativa;

II – em caso de confirmação do descumprimento não justificado das metas, após sindicância e processo administrativo disciplinar, o gestor poderá:

a) receber advertência;

b) ser multado;

c) sofrer perda do cargo de gestão que ocupa;

d) sofrer nova sindicância e processo administrativo disciplinar, que poderão resultar em perda de cargo.

III - após o afastamento definitivo, o gestor ficará 8 (oito) anos impedido de assumir cargo em comissão na administração pública.

**§ 1º** O procedimento descrito neste artigo visa promover a Ampla Defesa e o Devido Processo Legal do gestor

**§ 2º** Aplicam-se os procedimentos e penalidades deste artigo aos administradores de unidades administrativas.

**Art. 13** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Plenário das Deliberações “Deputado Renê Barbour” em 06 de Fevereiro de 2017

**Guilherme Maluf**  
Deputado Estadual

**Janaina Riva**  
Deputada Estadual

## JUSTIFICATIVA

A presente proposição dispõe sobre a Lei de Responsabilidade Gerencial na Administração Pública do Estado de Mato Grosso.

No artigo “Por uma Lei de Responsabilidade Gerencial no Setor Público Brasileiro”, do Prof. Sergio Lazzarini, professor titular de organização e estratégia e diretor de pesquisa e pós-graduação do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper), com Fernando Schuler e Sandro Cabral, há uma boa explicação sobre a necessidade de uma legislação nesse sentido:

“No Brasil, a oferta e qualidade de entrega de serviços públicos em áreas críticas como educação, saúde e segurança ainda se encontram muito aquém do desejado. É verdade que, ao longo das últimas duas décadas, diversas inovações como o Plano Diretor da Reforma do Estado, a criação do regime de contratualização da prestação de serviços e a Lei de Parcerias PúblicoPrivadas permitiram estabelecer novos parâmetros institucionais para a gestão pública.

Entretanto, essas práticas ainda não se encontram disseminadas e poucas ações efetivas foram implementadas para melhorar a estrutura do funcionalismo público brasileiro. Considere, por exemplo, a Emenda Constitucional 19, de 1998.

Ela introduziu o conceito de “eficiência” como um dos princípios fundamentais da administração pública, ampliando o tempo de estágio probatório do servidor público de dois para três anos e, mais importante, criando duas condições de demissibilidade do servidor público: por “insuficiência de desempenho” e por “excesso de despesa com pessoal”.

Na prática, entretanto, os efeitos dessas medidas sobre o desempenho dos serviços públicos foram bem tímidos.

Para que o conceito de “insuficiência de desempenho” pudesse ser aplicado, a Constituição determinou, em seu artigo 41, que fosse aprovada legislação complementar disciplinando a avaliação de desempenho regular de todo o funcionalismo público. Isto nunca ocorreu. O governo, em 1998, enviou um projeto ao Congresso, o PLC 248/98. Ele foi aprovado, na Câmara, e alterado pelo Senado. De volta à Câmara, recebeu parecer mas ainda não foi levado a votação.

Assim, ao contrário do senso comum, boa parte dos problemas de nossa gestão pública não decorre da impossibilidade de se cobrar e demitir funcionários com desempenho aquém do esperado e desejado, mas sim da ausência de um marco legal que dê segurança para medidas que aumentem a eficiência da entrega de serviços públicos. ?

A aprovação de medida nessa linha deveria ser uma prioridade do governo. Trata-se de um mandamento constitucional até hoje não atendido, cuja implementação deveria contar com amplo apoio da sociedade – inclusive dos próprios servidores, pois é uma defesa dos bons servidores e do bom serviço público.

(...)

Em síntese, independentemente do custo político e da resistência corporativa que tais propostas suscitem, é preciso enfrentar o desafio de uma revolução gerencial no setor público. Ela passa pela introdução dos conceitos de mérito e avaliação de desempenho, na estrutura do serviço público, e também pela ampliação dos mecanismos de parceria público-privada e de contratualização da gestão de serviços. O País tem acumulado experiências relevantes, nestas duas direções, nos últimos anos.

O desafio agora é ligar os pontos. Sintetizar o melhor de nossa experiência em gestão, modernizar a legislação e promover um amplo processo de treinamento de quadros especializados em gestão pública. O Brasil tem buscado construir, nas últimas três décadas, uma sociedade democrática. São

notórios os esforços para consolidar instituições, em particular no plano jurídico e nas atividades de controle, assim como são inequívocas as iniciativas para cristalizar importantes conquistas sociais e consolidar uma ampla sociedade de direitos. Há uma dívida a ser paga, entretanto, no âmbito da gestão pública. Ainda temos um Estado de traço patrimonialista, em muitos níveis ainda sem a devida distinção entre o técnico e o político.

Provemos serviços públicos de baixa qualidade, em especial aos mais pobres, o que compromete a efetiva afirmação de nossa carta de direitos. A novidade é que temos hoje uma sociedade cada vez menos tolerante com a ineficiência. E mais organizada e disposta a cobrar reformas, em que pese a força das corporações que insistem em manter e ampliar privilégios a determinados grupos do funcionalismo.”

Muitas das medidas sugeridas pelos professores do Insper não podem ser aplicadas por meio de uma Lei Estadual, mas esse presente projeto de Lei busca melhorar as práticas do Poder Público de Mato Grosso.

Também foi de grande inspiração para a presente propositura, o Public Administration Act A-6.01, da província canadense de Quebec.

Como todo projeto parlamentar, trata-se de uma proposta aberta a discussão da sociedade mato-grossense.

Antes da criação desta propositura em si, analisamos o significado do Valor Público, para nortear o conteúdo

Seja qual for a definição ou características que adotemos, o que se torna evidente é que o valor público tem uma natureza diferenciada do valor privado. O valor privado tem um compromisso com o lucro, que não necessariamente está presente no valor público. Esta diferença é um ponto nodal.

“1. Valor público é a soma das satisfações individuais que são produzidas por um dado sistema social ou política pública. Este conceito se aplica bem às seguintes características: - Cada indivíduo é livre para definir valor nos seus próprios termos; - O processo de combinação dos indivíduos numa sociedade mais ampla é tal que suas satisfações individuais são simplesmente somadas; - Sob certas premissas, os mercados competitivos desempenham bem o papel de organizar o sistema produtivo para atingir importantes metas sociais; 2. Valor Público é qualquer coisa que o poder público, legalmente constituído e atuando como agente da cidadania, declara como sendo um propósito a ser alcançado, usando os ativos e recursos do governo [...] São propósitos que os servidores públicos tem por obrigação perseguir. Por exemplo: o desenvolvimento econômico, o atendimento médico universal, etc.. - O valor público é determinado coletivamente, através de algum processo político; - A avaliação coletiva não é a simples soma das avaliações individuais. É um acordo a que um corpo coletivo chega, sobre uma visão compartilhada; 3. Valores públicos consistem em importantes propósitos, que aumentam o grau de satisfação individual e são desfrutados por membros de uma comunidade, não necessariamente obtidos por meio de mercados competitivos, mas por ações para as quais o governo é chamado a tomar parte para ajudar a atingi-los, dada a dificuldade dos mercados de atuarem bem nestes casos: - Quando há externalidades: a escolha de uma pessoa afeta o bem estar de outra(s) com a(s) qual (ais) a primeira não tem contato, nem meios de negociar; Ex: atividades que representem risco para o meio ambiente; - Há produção de bens essencialmente públicos, assim caracterizados: a) aqueles que não se pode evitar facilmente o uso- por exemplo, pavimentação de uma rua- bem não exclusivo; b) aqueles que uso por uma pessoa não afeta a disponibilidade para outras. (Iluminação Pública) - bem não rival; Do ponto de vista da coletividade, valor público pode também ser definido nos seguintes termos: ‘Valor público consiste naqueles valores que os indivíduos e grupos voluntários de indivíduos associam com a condição social, além do bem estar individual, e cuja realização, através da ação individual ou coletiva, é almejada’” (MOORE, 2002, pp. 16,17).

Já tramita nesta Casa de Leis, o Projeto de lei nº 248/2015, que dispõe sobre a eficiência na gestão dos serviços nos Poderes e Órgãos do Estado, que apresenta melhores práticas a serem utilizadas na gestão pública.

Nossa propositura visa estabelecer o regramento para a avaliação do cumprimento de tais práticas.

Em consonância com o art. 39 da Constituição Estadual, a iniciativa de lei que verse sobre a matéria de que trata o projeto em tela é permitida a parlamentar.

Conforme o exposto, entendemos como de fundamental importância, submeto aos nobres pares a presente proposta a qual solicito o devido apoio para sua análise e aprovação.

Plenário das Deliberações “Deputado Renê Barbour” em 06 de Fevereiro de 2017

**Guilherme Maluf**  
Deputado Estadual

**Janaina Riva**  
Deputada Estadual