

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 492, DE 01 DE JUNHO DE 2001

Dispõe sobre a aferição de desempenho dos integrantes das Carreiras de Advogado da União e de Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União, e de Procurador Federal, para fim de fixação dos respectivos percentuais da Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ, instituída pela Medida Provisória nº 2.136-38, de 2001.

O ADOGADO-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 41, § 1º, e 50 da Medida Provisória nº 2.136-38, de 24 de maio 2001, e tendo em vista os arts. 41, 42, 43, 48 e 58, § 1º, da mesma Medida Provisória, resolve:

Art. 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ, instituída pela **Medida Provisória nº 2.136-38, de 24 de maio de 2001** (reedição da **Medida Provisória nº 2.048-26, de 29.6.2000**), é devida aos integrantes das Carreiras de Advogado da União e de Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União, e de Procurador Federal, bem como aos ocupantes de cargos integrantes dos quadros suplementares a que se refere o art. 46 da referida Medida Provisória, no percentual de até trinta por cento, incidente sobre o vencimento básico dos seus beneficiários, quando em exercício nas unidades jurídicas dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º A GDAJ será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e dos resultados alcançados pelas unidades jurídicas dos órgãos e das entidades, na forma estabelecida nesta Portaria.

Parágrafo único. O percentual da GDAJ de cada beneficiário será determinado pela soma dos resultados obtidos na avaliação de desempenho do servidor e da unidade jurídica onde estiver em exercício, observado o seguinte:

I - até vinte por cento correspondente à avaliação de desempenho individual do servidor (desempenho individual); e

II - até dez por cento correspondente à avaliação de desempenho da unidade jurídica de exercício (desempenho institucional).

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente, com início em janeiro e julho, e corresponderão aos

períodos de julho a dezembro e de janeiro a junho, respectivamente, devendo o pagamento ser processado no mês subsequente ao encerramento do período de avaliação.

Art. 4º Os resultados obtidos determinarão a percepção da GDAJ durante os seis meses subsequentes, e até a realização de nova avaliação.

Art. 5º Será avaliável o detentor de cargo efetivo de que trata o art. 1º, que houver permanecido no exercício de atividade jurídica em órgão jurídico durante, no mínimo, cinquenta por cento de um período completo considerado para a avaliação.

Art. 6º O titular de cargo efetivo referido no art. 1º, perceberá a GDAJ com base nos seguintes percentuais, quando investidos em:

I - cargos em comissão de Natureza Especial e do Grupo Direção e Assessoramento Superiores, dos níveis 5 e 6, ou equivalentes, em órgãos ou entidades do Governo Federal: trinta por cento do respectivo vencimento básico;

II - cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, do nível 4, ou equivalente, nas unidades jurídicas dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional: vinte por cento do respectivo vencimento básico -correspondente ao desempenho individual-, acrescido do percentual da avaliação de desempenho da unidade jurídica em que tenha exercício;

III - cargos de chefia de procuradorias ou departamentos jurídicos de autarquias e fundações públicas federais: vinte por cento do respectivo vencimento básico -correspondente ao desempenho individual-, acrescido do percentual da avaliação de desempenho da unidade jurídica em que tenha exercício;

IV - cargos ou funções de confiança a que sejam atinentes atribuições jurídicas e pertencentes à Advocacia-Geral da União ou a seus Órgãos Vinculados: percentual não inferior a quinze por cento correspondente ao desempenho individual, acrescido do percentual de avaliação de desempenho da unidade jurídica em que tenha exercício;

V - cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, do nível 4 ou equivalentes, pertencentes a outros órgãos ou entidades do Governo Federal: vinte por cento do respectivo vencimento básico.

Art. 7º Quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, o servidor perceberá a GDAJ com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício nos órgãos ou nas entidades de origem.

Art. 8º Em caso de afastamento considerado em lei como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor continuará percebendo a GDAJ no valor a que fizer jus no período em curso, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno, observado o disposto no art. 5º

§ 1º O servidor de que trata este artigo, ao reassumir o exercício do cargo efetivo em unidade jurídica:

I - continuará percebendo a GDAJ no valor que lhe vinha sendo pago durante o afastamento;

II - perceberá a GDAJ calculada com base no percentual de quinze por cento, incidente sobre o vencimento básico, na hipótese de não ter feito jus à gratificação no período anterior.

§ 2º Os percentuais da GDAJ referidos neste artigo vigorarão até que seja processada a primeira avaliação após o retorno do servidor.

Art. 9º O servidor ao ser investido em cargo efetivo de que trata o art. 1º percebe a Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ no percentual fixo de quinze por cento, incidente sobre o respectivo vencimento básico, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho individual, não fazendo jus ao percentual correspondente à avaliação institucional do órgão de exercício.

Nota:

Redação dada pelo(a) Portaria nº 327/2003/AGU
Redação(ões) anterior(es):
Redação original

Parágrafo único. À primeira avaliação de desempenho individual do servidor de que trata o caput aplica-se o disposto no art. 5º desta Portaria, se for o caso.

Nota:

Acrescentado(a) pelo(a) Portaria nº 327/2003/AGU

Art. 10. A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, observará o seguinte:

I - a avaliação de desempenho individual será aferida pela chefia jurídica imediata do servidor, mediante preenchimento da ficha de avaliação constante do Anexo I, observadas as respectivas instruções constantes do Anexo I-A.

II - nos casos de remoção, cessão, requisição ou quaisquer outras alterações de exercício, o servidor será avaliado:

a) pela chefia jurídica imediata da unidade de origem, em se tratando de afastamento inferior a cinquenta por cento do período de avaliação considerado; e

b) pela chefia jurídica imediata da unidade onde se verifique o exercício, se o afastamento for igual ou superior a cinquenta por cento do período de avaliação considerado;

III - o processamento tempestivo das avaliações de desempenho individual ficará condicionado à observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados:

a) acompanhamento do desempenho do servidor e preenchimento, pelo avaliador, da ficha de avaliação de desempenho individual constante do Anexo I, até o quinto dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação; e

b) comunicação do resultado da avaliação ao servidor, no prazo máximo de dois dias úteis, após o encerramento da avaliação, para sua manifestação.

Art. 11. No caso de servidor cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, ou designado para exercício de atividade jurídica em outro órgão da Administração Pública Federal, a avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia jurídica imediata e encaminhada ao órgão jurídico de origem do servidor; até o sétimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação.

Art. 12. O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de cinco dias, contado a partir do primeiro dia útil seguinte à ciência da avaliação.

§ 1º O recurso será dirigido ao avaliador, o qual decidirá no prazo de cinco dias úteis. Caso mantida a avaliação anterior, o avaliador, no primeiro dia útil seguinte à decisão, submeterá o recurso à autoridade jurídica superior, que terá cinco dias úteis para proferir sua decisão em última instância.

§ 2º Havendo reconsideração ou provimento do recurso, a autoridade julgadora comunicará, de imediato, a decisão proferida à unidade de recursos humanos responsável pelo pagamento do servidor, para que providencie os acertos financeiros referentes à GDAJ.

§ 3º O servidor será notificado do resultado do recurso e o respectivo formulário será anexado à sua ficha de avaliação.

Art. 13. O dirigente da unidade jurídica responsável pela avaliação indicará ao superior imediato os servidores cujo resultado do desempenho individual recomende especial acompanhamento ou treinamento específico.

Art. 14. A avaliação institucional objetiva aferir o desempenho das unidades jurídicas no exercício de suas atribuições institucionais, adstritos à atuação coletiva dos servidores de que trata o art. 1º - em determinada unidade jurídica, sujeitos a avaliação individual.

Art. 15. O percentual da avaliação de desempenho institucional será obtido pela soma dos seguintes resultados:

I - vinte e cinco por cento da média aritmética dos resultados das avaliações individuais dos servidores de uma mesma unidade jurídica; e

II - a pontuação alcançada pelas unidades jurídicas, aferidas pelos seus dirigentes, observados os fatores descritos no instrumento de avaliação constantes do Anexo II desta Portaria.

Art. 16. Na hipótese de haver, em unidade jurídica, ocupantes de cargos com atribuições eminentemente jurídicas não beneficiários da GDAJ e de outros que, embora beneficiários da referida Gratificação não sejam avaliáveis, em razão da ocupação de cargo indicado nos incisos I e II do artigo 6º desta Portaria, em percentual igual ou superior a cinquenta por cento do efetivo da unidade jurídica, serão atribuídos à unidade jurídica dez pontos percentuais correspondentes ao desempenho institucional.

Art. 17. Os Consultores Jurídicos e os dirigentes dos Órgãos Jurídicos vinculados à Advocacia-Geral da União poderão constituir comissões, no seu âmbito de atuação, compostas por detentores de cargos de atribuições eminentemente jurídicas, para proceder as avaliações de desempenho individual dos servidores lotados nos respectivos órgãos, que se encontrem na situação prevista nos parágrafos do **art. 22 da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998**, hipótese em que passam às comissões as atribuições fixadas às chefias das unidades jurídicas.

Parágrafo único. Aos servidores que se encontrem na situação prevista nos parágrafos do **art. 22 da Lei nº 9.651, de 1998**, será atribuído o percentual da avaliação institucional do seu órgão de lotação, e a avaliação individual destes será considerada na apuração do desempenho institucional dos referidos órgãos.

Art. 18. A unidade jurídica de origem do servidor deverá consolidar as respectivas avaliações, individual e institucional, e encaminhar à unidade de recursos humanos para que, providencie o pagamento da GDAJ, mediante o preenchimento do formulário constante do Anexo III, até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação.

Parágrafo único. No caso de servidores em exercício fora de seu órgão ou entidade de origem, incumbirá ao dirigente do órgão jurídico responsável pelas avaliações de desempenho dos beneficiários da GDAJ comunicar, aos respectivos órgãos jurídicos de origem dos servidores avaliados, os resultados de referidas avaliações, bem como a ocorrência das situações previstas no art. 6º, incisos I a IV, no prazo estabelecido no caput do art. 11.

Art. 19. Após a implantação da GDAJ nas folhas de pagamento dos servidores beneficiados, e até o último dia útil do mês do processamento da folha, os dirigentes dos Órgãos jurídicos da AGU e dos Órgãos jurídicos a esta vinculados providenciarão para que as respectivas unidades de recursos humanos enviem à Diretoria-Geral de Administração da Advocacia-Geral da União - DGA/AGU a relação dos servidores avaliados, com os respectivos resultados das avaliações obtidas, conforme o Anexo III.

Parágrafo único. A DGA/AGU providenciará a consolidação dos resultados das avaliações de desempenho recebidas e encaminhará ao Advogado-Geral da União.

Art. 20. A primeira avaliação de desempenho dos servidores e dos resultados alcançados pelas respectivas unidades jurídicas corresponderá ao período de janeiro a junho de 2001.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros da primeira avaliação retroagem a 1º de janeiro de 2001, compensados os valores pagos no período, conforme o disposto no **artigo 58 da Medida Provisória nº 2.136-38, de 24.5.2001**.

Art. 21. As avaliações de que trata esta Portaria poderão ser revistas, a qualquer tempo, pelo Advogado-Geral da União, sempre que os resultados dos desempenhos individual e institucional estiverem em desacordo com o aferido em correção realizada pela Corregedoria-Geral da Advocacia da União, ou em processo administrativo disciplinar ou sindicância.

Art. 22. A documentação referente à avaliação de desempenho será arquivada na pasta funcional do servidor, na unidade de origem, pelo prazo mínimo de cinco anos.

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pelo Advogado-Geral da União.

GILMAR FERREIRA MENDES

Advogado-Geral da União

Anexo I

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE JURÍDICA-GDAJ

FICHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

I - Identificação

Período de Avaliação: _____ a

_____ AVALIADO:

_____ Matrícula SIAPE: _____

Carreira: _____ Cargo: _____

E-mail: _____ Unidade de

Avaliação: _____ Unidade de Exercício:

_____ Unidade de Lotação: _____

AVALIADOR: _____ Cargo: _____

Unidade de Exercício: _____ Unidade de

Lotação: _____

Endereço:

Telefone: (____) _____ E-mail: _____

II - Avaliação

Fatores de Desempenho	Variação	Pontuação/ (%) GDAJ
1. Qualidade e Produtividade	1 – 4	P1 -
2. Conhecimento Técnico e Autodesenvolvimento	1 – 4	P2 -
3. Dedicção e Compromisso	1 – 4	P3 -
4. Criatividade e Iniciativa	1 – 4	P4 -

5. Relacionamento Interpessoal e Comunicação	1 – 4	P5 -
Total de Pontos / Percentual GDAJ - individual		
VARIAÇÃO: ATRIBUIR, EM CADA FATOR, PONTUAÇÃO DE 1 A 4		
PONTUAÇÃO / PERCENTUAL INDIVIDUAL = P1 + P2 + P3 + P4 + P5		

III - INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Período de observação do Avaliado: _____ a _____
Afastamento no período: _____ a _____
Número de dias do afastamento: _____
Motivo do afastamento:

IV - Manifestação do Avaliado

() CONCORDO COM A AVALIAÇÃO

() NÃO CONCORDO COM A AVALIAÇÃO

DATA: ___/___/___

assinatura do (a) avaliado (a) assinatura do (a) avaliador (a)

carimbo

Anexo I-A

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DA FICHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

I - CUIDADOS PARA SE OBTER UMA BOA AVALIAÇÃO

Para que os resultados se constituam em efetivo instrumento de gestão dos recursos humanos e considerando que a avaliação é vertical, torna-se

fundamental que o avaliador se disponha agir com justiça, bom senso e imparcialidade, de forma a não comprometer a sua análise. O êxito deste processo de avaliação depende da disponibilidade, do avaliador e do avaliado, em participarem do processo com maturidade profissional e respeito mútuo.

II - INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Período de avaliação: data de início e término do semestre da avaliação
2. Pontuação:

. Em cada fator de desempenho, o servidor será avaliado com a atribuição de 1 a 4 pontos.

. O percentual da parcela individual da GDAJ será obtido pela soma das pontuações dos cinco fatores

III - FATORES DE DESEMPENHO A PONTUAR.

Nº	FATORES	DESCRIÇÃO	VARIAÇÃO	PONTUAÇÃO/ (%) GDAJ
F1	Qualidade e Produtividade	Desenvolve as atividades com planejamento e organização, de acordo com a quantidade, a complexidade, as metas, as prioridades e os prazos estabelecidos	De 1 a 4 pontos	O percentual da GDAJ corresponde à pontuação atribuída
F2	Conhecimento Jurídico e Autodesenvolvimento	Manter-se atualizado quanto ao conhecimento jurídico em sua área de atuação, visando a correta execução das atividades pelas quais é responsável, e preocupar-se com o desenvolvimento contínuo de suas potencialidades, buscando a utilização	De 1 a 4 pontos	O percentual GDAJ corresponde à pontuação atribuída

			racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.		
F3	Dedicação e Compromisso		Aplicar-se com responsabilidade, contínua e assiduamente, nas atividades desenvolvidas por seu setor, além de possuir visão global da Instituição cooperando para o cumprimento de sua missão institucional e a conseqüente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados.	De 1 a 4 pontos	O percentual da GDAJ corresponde à pontuação atribuída
F4	Criatividade e Iniciativa		Encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução excede os procedimentos de rotina, ou cooperar para a inovação demonstrando espírito de investigação e pesquisa e ainda, apresentar propostas, tomar decisões e assumir a responsabilidade e a liderança de trabalhos.	De 1 a 4 pontos	O percentual da GDAJ corresponde à pontuação atribuída
F5	Relacionamento Interpessoal e Comunicação		age de forma a Proceder com respeito em relação a colegas e chefias, ser flexível	De 1 a 4 pontos	O percentual da GDAJ corresponde à pontuação

		para com críticas, valores e percepções diferentes e idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a integração e o espírito de equipe.		atribuída
--	--	---	--	-----------

Anexo II

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE JURÍDICA-GDAJ

FICHA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

I - Identificação

Período avaliado: _____ a _____
 _____ Unidade _____ Jurídica:

Avaliador: _____

Cargo: _____

Telefone: (_____) _____ E-mail: _____

II - Avaliação

Fatores	Pontuação	
	Máxima	Obtida (%) GDAJ
I. 25 % da média aritmética das avaliações individuais na unidade jurídica	5	

2. Não ocorrência de perda de prazo legal ou fixado por superior hierárquico	2,5	
3. Não ocorrência de erro jurídico grosseiro	2,5	
Total de Pontos / Percentual da GDAJ - desempenho da unidade		

Ao desempenho observado nos fatores acima serão atribuídos os seguintes percentuais:

1) 2,5% - se verificado que, no mínimo, oitenta por cento da totalidade dos servidores não omitiram ou apresentaram trabalho após o prazo legal ou fixado pelo superior hierárquico.

2) 2,5% - se verificado que, no mínimo, oitenta por cento da totalidade dos servidores apresentaram trabalho sem erro jurídico grosseiro.

O percentual da parcela da GDAJ correspondente ao desempenho da unidade será a soma dos percentuais lançados os fatores avaliados.

No cálculo do percentual de oitenta por cento da totalidade dos servidores avaliáveis da unidade, não será considerada a fração numérica apurada.

Exemplo: 80% de 73 servidores = 58,4, que desconsiderando a fração numérica será 58 servidores.

DATA: __/__/__

carimbo/assinatura do (a) avaliador (a)

Anexo III

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO QUE ATIVIDADE JURÍDICA - GDAJ

RELATÓRIO DE CONSOLIDAÇÃO DAS AVALIAÇÕES QUE DESEMPENHO INDIVIDUAL, E INSTITUCIONAL

Matrícula SIAPE	Nome do(a) Servidor(a)	Órgão/Entidade		Avaliação de Desempenho	
		Lotação	Exercício	% Individual	Institucional

Obs.: Valores extraídas das fichas de avaliação de Desempenho - Individual e Institucional

Declaro que as avaliações apresentadas atendem aos critérios estabelecidos na Portaria que disciplina a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica - GDAJ.

Encaminhe-se à Unidade de Recursos Humanos para providenciar o pagamento da Gratificação.

_____, ____/____/200__

Titular da unidade de avaliação

(carimbo/assinatura)

D.O.U., 04/06/2001