

Nº 816 - Processo nº 08802.010109/2011-92. Interessado: Adiel Ramos Carneiro.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia. Decisão: Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 2.481, de 17 de dezembro de 2002, nos termos da NOTA N.º 192/2012 do Grupo de Trabalho Interministerial, criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Nº 817 - Processos nº 08802.010215/2011-76 e 08802.038837/2003-59. Interessado: Carlos Carneiro de Lemos.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia. Decisão: Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 756, de 25 de abril de 2005, nos termos da NOTA N.º 189/2012 do Grupo de Trabalho Interministerial, criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Nº 818 - Processos nº 08802.010217/2011-65 e 08802.029077/2003-99. Interessado: Carlos da Anunciação Dias.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia. Decisão: Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 2.141, de 29 de julho de 2004, nos termos da NOTA N.º 188/2012 do Grupo de Trabalho Interministerial, criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Nº 819 - Processos nº 08802.010496/2011-67 e 08802.006181/2005-77. Interessado: Claudemiro Baptista de Souza.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia. Decisão: Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 1.735, de 31/8/2005, nos termos da NOTA N.º 187/2012 do Grupo de Trabalho Interministerial, criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Nº 820 - Processo nº 08802.010471/2011-63. Interessado: Celso Ferreira.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia. Decisão: Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 1.450, de 28/5/2004, nos termos da NOTA N.º 186/2012 do Grupo de Trabalho Interministerial, criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Nº 821 - Processo nº 08802.012941/2011-23.

Interessado: RENATO RODRIGUES DA SILVA.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia.

Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 1.743, de 3 de dezembro de 2002, publicada no DOU em 05.12.2002, nos termos da Nota n.º 221/2012, do Grupo de Trabalho Interministerial criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999.

Nº 822 - Processo nº 08802.012945/2011-10.

Interessado: RÉGIS TADEU LUCATO.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia.

Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 2.189, de 9 de dezembro de 2003, publicada no DOU em 10.12.2003, nos termos da Nota n.º 220/2012, do Grupo de Trabalho Interministerial criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999.

Nº 823 - Processo nº 08802.011244/2011-55.

Interessado: OLGA MARIA DE SOUZA MARINS.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia.

Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 2.597, de 22 de dezembro de 2003, publicada no DOU em 22.12.2003, nos termos da Nota n.º 223/2012, do Grupo de Trabalho Interministerial criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999.

Nº 824 - Processo nº 08802.010431/2011-11.

Interessado: ANTÔNIO NAVES DOS REIS.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia.

Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 2.478, de 2 de setembro de 2004, publicada no DOU em 06.09.2004, nos termos da Nota n.º 222/2012, do Grupo de Trabalho Interministerial criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999.

Nº 825 - Processo nº 08802.012661/2011-15.

Interessado: SEVERINO JOSÉ DAS GRAÇAS.

Assunto: Revisão de ofício da concessão de anistia.

Autorizo a abertura de processo de anulação da Portaria nº 1.745, de 3 de dezembro de 2002, publicada no DOU em 05.12.2002, nos termos da Nota n.º 224/2012, do Grupo de Trabalho Interministerial criado pela Portaria MJ-AGU nº 134, de 15 de fevereiro de 2011, cujas razões de fato e direito passam a integrar a presente decisão. Dê-se ciência ao interessado, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente suas razões de defesa, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999.

JOSÉ EDUARDO CARDOZO

## DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

### PORTARIA Nº 337, DE 24 DE MAIO DE 2012

Estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no âmbito da Defensoria Pública da União - DPU.

O DEFENSOR PÚBLICO-GERAL FEDERAL, em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelos artigos 7º e 8º, incisos XIII e XVIII, da Lei Complementar nº 80/94 e tendo em vista o disposto no § 5º, do art. 7ºA, da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para fins de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Defensoria Pública da União - DPU ou nas situações referidas no § 9º do art. 7º da Lei nº 11.357, de 19 de março de 2006.

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A GDPGPE será paga de acordo com os resultados obtidos nas avaliações de desempenho individual e institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais da DPU, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 3º São objetivos da avaliação de desempenho:

I - promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

#### CAPÍTULO II

##### DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º A GDPGPE será paga, observado o limite máximo de 100 pontos e o mínimo de 30 pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei:

I - até 20 pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação institucional.

Art. 5º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 6º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança na DPU, farão jus à GDPGPE da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 5º; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6,5,4 ou equivalentes, perceberão a GDPGPE calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput será a da DPU.

Art. 7º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, que não se encontrarem em exercício na DPU, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDPGPE quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, perceberão a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício na DPU;

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6,5,4 ou equivalentes, perceberão a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período; e

III - cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes perceberão a GDPGPE como disposto no inciso I do caput.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será a da DPU.

#### CAPÍTULO III

##### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º Para fins de avaliação de desempenho institucional será apurado o cumprimento das metas institucionais segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho que compõem as unidades de avaliação.

Parágrafo único. As metas globais serão fixadas anualmente, em ato do Defensor Público-Geral Federal, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a DPU não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 9º São consideradas unidades de avaliação no âmbito da DPU as Unidades da Defensoria Pública da União, a Defensoria Pública-Geral da União e as áreas que a integram.

Art. 10. A apuração final da avaliação de desempenho institucional será calculada por meio de média aritmética dos percentuais de atingimento às ações estabelecidas.

#### CAPÍTULO IV

##### DO PLANO DE TRABALHO

Art. 11. As unidades de avaliação deverão elaborar o plano de trabalho, contendo necessariamente:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - os processos e projetos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas, com os respectivos indicadores, por meio do preenchimento dos formulários: Plano de Trabalho - Metas Intermediárias e Plano de Trabalho - Metas Individuais (Anexos II e III);

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas globais da Defensoria;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 27;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§ 1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º O conjunto de servidores, que não faça jus às gratificações de desempenho estabelecidas no art. 1º do Decreto nº 7.133, de 2010, em exercício na unidade de avaliação, deverá ser avaliado na dimensão individual, para fins de verificação do cumprimento das metas de desempenho individual e intermediárias constantes nos planos de trabalho.

§ 3º Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

§ 4º O cumprimento das metas de desempenho individual será avaliado apenas pela chefia imediata.

#### CAPÍTULO V

##### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 12. O desempenho individual será aferido em virtude do cumprimento das metas individuais e dos seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho: considerar a capacidade de execução das tarefas atribuídas ao servidor, dentro dos prazos estabelecidos e as prioridades determinadas com base em padrões previamente informados de qualidade e economicidade.

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: considerar a capacidade de execução das atividades pelas quais é responsável, com a conformidade requerida e um mínimo de retrabalho.