**DO CARÁTER GENÉRICO DA GDPGPE e DA GDPST(VPP)**

1 - O caráter **genérico da gratificação da GDPGPE** materializou-se a partir do comando inserido na Lei 11.357/06, que determina o pagamento **de 80 pontos** a todos os servidores que integram o PGPE, indistintamente, **até que seja regulamentada e processados os resultados** da primeira avaliação individual **e institucional**, o que vem acontecendo **há mais de 10** **anos**, sob diversas denominações (**GDATA, GDPGTAS**), como se depreende da leitura do Art. 7º-A, parágrafo 7º, textualmente:

 *(...)*

*§* ***7o  Até que seja regulamentada a Gratificação de Desempenho referida no caput deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional****, os servidores que integrarem o PGPE perceberão a* ***GDPGPE em valor correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu valor máximo****, observados a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo V-A desta Lei.*

2 - O caráter **genérico da gratificação da GDPST** materializou-se a partir do comando inserido na Lei 11.355/06, que determina o pagamento **de 80 pontos**, indistintamente, **até que seja regulamentada e processados os resultados** da primeira avaliação individual **e institucional**, como se depreende da leitura do Art. 5º-B, parágrafo 11º, textualmente:

§ 11.  **Até que seja publicado** o ato a que se refere o § 8o deste artigo **e processados os resultados da primeira avaliação individual e instituciona**l, os servidores que fazem jus à GDPST, perceberão a referida gratificação em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, observados o nível, a classe e o padrão do servidor. [(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm#art227)

3 - Até o momento Ré **não apresentou prova** de que **EFETIVAMENTE foram**  feitas as avaliações de desempenho **nas “condições específicas da Lei 11.784/2008”**, que é a determinação legal para que a Gratificação de Desempenho deixe de ter o **caráter genérico**, extensível aos inativos na mesma proporção e na mesma data, como previsto no Art. 7º da EC 41/2003.

4 – Com efeito, até o momento **não foram efetivadas** as avaliações que **considerem as condições específicas** de exercício funcional do servidor paradigma e tão pouco foram publicadas, tempestivamente, **as metas** e homologação dos resultados de **avaliação individual e institucional**, nos termos dos artigos 140 a 163 a Lei 11.784.2008.

 **QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA REALIZAÇÃO DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO PREVISTAS NA LEI 11.784/2008?**

5 - As condições especificas para avaliações de desempenho estão didaticamente distribuídas no **Capítulo II da Lei 11.784/2008**, Artigos 140 a 163. Veja-se alguns destaques, enumerados de I a V :

***Art. 163 (...)***

***Parágrafo único.  As avaliações de desempenho para fins de percepção das gratificações de que trata o caput deste artigo deverão seguir a sistemática para avaliação de desempenho prevista neste Capítulo.***

 6 - Como se vê, a **primeira condição específica** prevista na Lei **é a necessária observância do Capítulo II** para efetivação das avaliações de desempenho.

 7 – A **segunda condição específica** é que **a regulamentação** das avaliações, a publicação de metas e o processamentos de resultados devem ter por objetivo “ ***promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos***..”(Art. 140)

*Art. 140.  Fica* ***instituído sistemática para avaliação*** *de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional,* ***com os seguintes objetivos:***

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

 8 - Existem portarias de **regulamentação de avaliação** de desempenho individual e institucional **com essa finalidade**? A resposta é NÃO! As portarias existentes destinam-se a **regulamentar O PAGAMENTO** das gratificações e **não a promoção da melhoria** **da qualificação**, em evidente DESV IO DE FINALIDADE.

 8.1 - Assim, não houve até agora a comprovação de indicação de qualquer servidor **a PROCESSO DE CAPACITAÇÃO, para APERFEIÇOAR-SE,**  melhorar sua qualificação, **após ter obtido** pontuação inferior da 50% dos pontos no desempenho individual, como prevê o Art. 153 da Lei 11.784.

*Art. 153.  Os servidores ativos beneficiários das gratificações de desempenho que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista* ***serão submetidos a processo de capacitação*** *ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do respectivo órgão ou entidade de exercício.*

 9 – A **terceira condição especifica da Lei 11.784/2008** é a publicação de **metas de** desempenho individual e as **metas de desempenho** institucional que sejam definidas por **CRITÉRIOS OBJETIVOS**, como se vê nos Artigos 144 e 145 acima.

*Art. 144.  As* ***metas institucionais*** *serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, observado o seguinte:*

*I -* ***metas globais referentes*** *à organização como um todo, elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual - PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e na Lei Orçamentária Anual - LOA; e*

***II - metas intermediárias*** *referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas institucionais globais.*

*Art. 145.  As metas de* ***desempenho individual e as metas intermediárias*** *de desempenho institucional* ***deverão ser definidas por critérios objetivos*** *e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do órgão ou entidade e, salvo situações devidamente justificadas, previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.*

*Parágrafo único.  O Plano de Trabalho a que se refere o caput deste artigo é o documento que conterá o registro das etapas do ciclo da avaliação de desempenho referidas nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 149 desta Lei.*

10 - Não existe portaria regulamentando as avaliações **POR CRITÉRIOS OBJETIVOS** como determina a Lei, que possibilitem a aferição da produtividade objetivamente mensurada.

11 - Aliás, nesse sentido, manifestou-se claramente a Excelentíssima Ministra Carmem Lucia, publicada no DJe 151, em 06/08/2013, eis que até aquela data **não haviam sequer sido estabelecidas as regas válidas para a aferição da produtividade,** de acordo com o previsto na legislação, especialmente com a Lei 11.784/2008.

***ROCESSO ELETRÔNICO***

*DJe-151 DIVULG 05/08/2013 PUBLIC 06/08/2013*

***Partes***

*RECTE.(S) : UNIÃO*

*PROC.(A/S)(ES) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO*

*RECDO.(A/S) : EUNICE BRUFATTO*

*ADV.(A/S) : ROBERTO DE FIGUEIREDO CALDAS E OUTRO(A/S)*

*ADV.(A/S) : GLÊNIO LUÍS OHLWEILER FERREIRA*

***Decisão***

***(...)***

 *Sendo assim, resta evidente que, embora o legislador quisesse atribuir caráter pessoal a estas gratificações, através da avaliação de desempenho,* ***até o presente momento as regras para aferição da produtividade não foram estabelecidas. Desta forma, por óbvio, não ocorreu nenhuma avaliação individual que pudesse auferir pontuação distinta a cada servidor, conforme seu desempenho produtivo****. Ante a ausência de regras, todos os servidores ativos recebem a gratificação sem distinção de pontos, o que acaba por conferir, às mesmas, caráter genérico. Por esta razão, fixar tais vantagens aos inativos e pensionistas em valor equivalente ao número mínimo de pontos, ou por critério diverso dos ativos, fere o princípio da isonomia previsto nos arts. 5º, I,e 40, § 8º, da CF/88.*

***Impor aos inativos o recebimento da(s) gratificação(s) de forma distinta da dos ativos, sob o fundamento de que não podem ser avaliados, é infringir o princípio da igualdade, principalmente, porque a própria lei estabelece critérios para o pagamento da vantagem enquanto não for possível a avaliação individual de cada servidor.***

*(...)*

 12- A **quarta condição específica** prevista na Lei em epígrafe refere-se às etapas necessárias par ao cumprimento do ***ciclo de avaliação, as quais, nos termos do Art. 149, compreendem***:

1. **Regulamentação** por critérios OBJETIVOS.
2. **Publicação de metas** globais e intermediárias.
3. **Estabelecimento de compromissos** de desempenho individual institucional.
4. **Processamento dos resultados** – comparação entre as metas estabelecidas e os resultados obtidos .
5. **Publicação do resultado final** da avaliação individual e institucional.

*Art. 149.  O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:*

*I -* ***publicação das metas globais****, a que se refere o inciso I do caput do art. 144 desta Lei;*

*II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os arts. 144 e 145 desta Lei;*

*(...)*

*V -* ***apuração final das pontuações*** *para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;*

*VI -* ***publicação do resultado final da avaliação****; e*

 (...)

 13 - A **quinta condição específica** refere-se à duração do ciclo de avaliação.

 14 - A lei prevê a duração de um **ano para cada ciclo de avaliação**, sendo que para efeito de **produção de efeitos financeiros**, a duração mínima **será de 2/3** de um ciclo completo, ou seja, 8 meses, como se vê no parágrafo 1º do Art. 152:

*§ 1o  A* ***avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros*** *se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades relacionadas ao Plano de Trabalho previsto no art. 145 desta Lei por****, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo.***

**Nenhuma das portarias relativas à GDPGPE OU GDPST atendeu** a esse prazo mínimo estabelecido na Lei.

15- Portanto até a presente data a **GDPGPE** continua a ostentar **caráter genérico**, extensível a todos os servidores, inclusive os inativos e pensionistas, conforme pacificou o **Supremo Tribunal Federal**, *mutatis mutandis*, nos recursos extraordinários nº **631.880 e 631.389**, eis que não foram efetivadas as avaliações que **considerem as condições específicas** de exercício funcional do servidor, nos termos dos artigos 140 a 163 a Lei 11.784/2008.

 **16 - FATO ALEGADO E NÃO PROVADO É INEXISTENTE NO MUNDO JURIDICO**.