



**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
SECRETARIA-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO  
DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS  
COORDENAÇÃO-GERAL DE PLANEJAMENTO SETORIAL**

**RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2016**

**Brasília, DF  
2017**

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO



**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
SECRETARIA-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO  
DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS  
COORDENAÇÃO-GERAL DE PLANEJAMENTO SETORIAL**

**RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2016**

Relatório de Gestão do exercício de 2016 apresentado aos órgãos de controle interno e externo e à sociedade como prestação de contas anual a que esta Unidade Jurisdicionada está obrigada nos termos do parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal, elaborado de acordo com as disposições da IN TCU nº 63/2010, da DN TCU nº 154/2016, e da Portaria TCU nº 59/2017.

**Brasília, DF**

## ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

### Áreas Especiais da Gestão

- Compartilhar entre os Órgãos de Direção e Execução da Advocacia-Geral da União e seus órgãos vinculados a responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas da Instituição.
- Estimular a pesquisa, a produção intelectual e a divulgação de conhecimentos, sensibilizando o público-alvo para a importância do autodesenvolvimento.

#### 5.1.1.1.2 Ações adotadas para identificar eventual irregularidade relacionada ao pessoal, especialmente em relação à acumulação remunerada de cargos, funções e empregos públicos e à terceirização irregular de cargos, demonstrando as medidas adotadas para tratar a irregularidade identificada

De forma preventiva, para identificar eventual acumulação remunerada de cargos, a Diretoria de Gestão de Pessoas inclui, entre os requisitos de admissão e aposentadoria, a apresentação de declaração de não infringência do art. 37, incisos XVI e XVII, da Constituição Federal, além do contido no Decreto nº 2.027, de 11 de outubro de 1996.

Após essa manifestação do empossado, não existem mecanismos de identificação e inibição de acumulação ilegal de cargos com órgãos que não adotem o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

As ações reativas ocorrem quando os órgãos de controle, na busca por identificar as situações de inconsistências cadastrais e de pagamentos em relação ao ordenamento legal, notificam a Diretoria de Gestão de Pessoas sobre possíveis irregularidades. Nessa oportunidade, é encaminhado o procedimento à Corregedoria-Geral da AGU, noticiando os dados verificados em trabalho de fiscalização, para o acompanhamento e o monitoramento mais eficientes das providências a cargo das Unidades.

#### 5.1.1.1.3 Indicadores gerenciais sobre a gestão de pessoas

##### Indicadores Relacionados à Avaliação de Desempenho

A Portaria AGU nº 102, de 12 de abril de 2013, estabeleceu parâmetros para a avaliação de desempenho institucional e individual dos servidores administrativos da AGU que recebem Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU – GDAA e Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos – GDACE.

Os indicadores e metas definidos para cada Ciclo Avaliativo - período de 1º de julho a 30 de junho do exercício imediatamente posterior - permitem mensurar e avaliar os resultados dos processos, programas, projetos e estratégias de desenvolvimento da AGU.

A Portaria AGU nº 198, de 23 de junho de 2015, por sua vez, divulgou as metas de desempenho institucional referentes ao 18º Ciclo Avaliativo alcançados no período de 1º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016, tendo seus resultados publicados na Portaria AGU nº 462, de 14 de julho de 2016.

Já a Portaria AGU nº 321, de 10 de junho de 2016 fez a divulgação das metas do 19º ciclo (1º de julho de 2016 a 30 de junho de 2017), que estão sendo acompanhadas por cada órgão responsável.