

Boletim Interno

Edição Extraordinária nº 73

ENAP Fundação Escola Nacional de Administração Pública
SAIS – Área 2-A
70610-900 – Brasília, DF
Tel.: (61) 2020-3000

Paulo Bernardo Silva

Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão

Helena Kerr do Amaral

Presidente

Paula Montagner

Diretora de Comunicação e Pesquisa

Margaret Baroni

Diretora de Desenvolvimento Gerencial

Mary Cheng

Diretora de Gestão Interna

Paulo Sergio de Carvalho

Diretor de Formação Profissional

Ato do Conselho Diretor

ENAP - Fundação Escola Nacional de Administração Pública.

RESOLUÇÃO Nº 06, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2010

Estabelece critérios e procedimentos do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, no âmbito da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP

O PRESIDENTE SUBSTITUO DO CONSELHO DIRETOR DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP, de acordo com a Portaria nº 115, publicada no Diário Oficial de 9 de outubro de 2007, no uso das atribuições que lhe confere o Estatuto aprovado pelo Decreto nº 6.563, de 11 de setembro de 2008, publicado no Diário Oficial da União em 12 de setembro de 2008, e tendo em vista o que dispõe o § 5º do artigo 7º - A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, alterada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, e na observância do inciso I do artigo 1º e do artigo 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e

CONSIDERANDO QUE a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE tem por finalidade estimular e dar suporte ao desenvolvimento profissional dos servidores que colaboram com o crescimento, aprimoramento e resultados da ENAP,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer, na forma disciplinada nesta Resolução, os critérios e procedimentos específicos do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior, intermediário e auxiliar da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.

Art. 2º A GDPGPE será paga de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional, tendo como limites:

I - o máximo, de cem pontos por servidor; e

II - o mínimo, de trinta pontos por servidor.

Parágrafo único. Cada ponto corresponde, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei.

Art. 3º A pontuação referente à GDPGPE está assim distribuída:

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

II - até oitenta pontos serão atribuídos proporcionalmente em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, sendo que o resultado de 100% (cem por cento) ou superior corresponde à pontuação máxima deste quesito.

Art. 4º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho 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. 5º O titular de cargo efetivo, quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do grupo de direção e assessoramento superiores - DAS, perceberá a respectiva gratificação de desempenho nas seguintes condições:

I - investido em cargo de provimento em comissão DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, na ENAP, perceberá a respectiva gratificação conforme disposto no art. 3º desta Resolução.

II - investido em cargo de natureza especial ou cargo de provimento em comissão DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, na ENAP, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 6º O titular de cargo efetivo, quando não se encontrar em exercício na ENAP, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitado à Presidência da República ou Vice- Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDPGPE com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na ENAP.

II - quando cedido para órgão ou entidades da União e investido em cargo de natureza especial, de provimento em comissão DAS 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Art. 7º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional terá início em 05 de novembro de 2010 e encerrar-se-á em 25 de novembro de 2010.

§ 1º As avaliações serão processadas no mês de novembro e os resultados produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente até o dia 31 de dezembro de 2011.

§ 2º. Excepcionalmente, os efeitos financeiros do resultado do primeiro ciclo de avaliação de desempenho retroagirão a 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 8º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimentos, de cessão ou de outros afastamentos sem direito a percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

§ 1º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, ao longo do primeiro ciclo de avaliação, o servidor continuará percebendo a GDPGPE correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 2º Ocorrendo exoneração do cargo de provimento em comissão ao longo do primeiro ciclo de avaliação, o servidor recém exonerado continuará percebendo a GDPGPE correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

DA AVALIAÇÃO DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 9º Os resultados da avaliação individual serão obtidos com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas, de acordo com o estabelecido no Formulário de Avaliação de Desenvolvimento Profissional (Anexo I).

§ 1º Na avaliação de desempenho individual serão considerados os seguintes fatores, conforme o Formulário de Avaliação de Desempenho da GDPGPE (Anexo I):

- I - Produtividade no trabalho;
- II - Conhecimento de métodos e técnicas;
- III - Trabalho em equipe;
- IV - Comprometimento com o trabalho; e
- V - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta.

§ 2º A cada fator será atribuída uma pontuação de 0 (zero) a 04 (quatro) de acordo com o desempenho do servidor.

§ 3º O resultado da avaliação de desempenho individual será a soma dos fatores.

Art. 10 No primeiro ciclo de avaliação, a avaliação de desempenho individual do servidor é de responsabilidade da chefia imediata.

Art. 11 Em caso de vacância do cargo ocupado pela chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados.

Art. 12 Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal.

Art. 13 O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 14 A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho da ENAP no alcance das metas organizacionais.

§ 1º No primeiro ciclo de avaliação será utilizado como meta de desempenho institucional o alcance dos indicadores previstos para o Programa da ENAP no Plano Plurianual (0801 – Desenvolvimento de Competências em Gestão Pública), consolidados no SIGPLAN, no exercício de 2009.

§ 2º O resultado da avaliação de desempenho institucional consistirá na média aritmética do percentual realizado pelos indicadores, tal como previsto no Anexo II a esta Resolução, em consonância com o § 9º do artigo 5º do Decreto nº 7.133/2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 15 Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da Comissão de Avaliação e Desempenho, fixadas no Decreto nº 7.133/10, ficarão a cargo da Coordenação de Recursos Humanos, conforme previsto no artigo 24 do mesmo Decreto.

Art. 16 O servidor poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado de sua avaliação de desempenho individual, com a devida justificativa, em primeira instância, à chefia imediata, e em segunda instância à Coordenação de Recursos Humanos.

§ 1º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, podendo a chefia imediata do servidor, deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 2º A decisão da chefia imediata será encaminhada à Coordenação de Recursos Humanos, que dará ciência do resultado ao servidor.

§ 3º Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito, caberá recurso ao Coordenador-Geral de Recursos Humanos, o qual julgará o feito em última instância no prazo de dois dias.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17 O resultado final das avaliações será publicado em Boletim Interno.

Art. 18 Os casos omissos serão submetidos à deliberação do Conselho Diretor da ENAP.

Art. 19 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO SERGIO DE CARVALHO
Presidente substituto do Conselho Diretor

RESOLUÇÃO Nº 06 DE 04 DE NOVEMBRO DE 2010

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA		
GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDPGPE Lei nº 11.357, de 19 de julho de 2006, com redação da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008		
Período avaliativo 05/11/2010 a 25/11/2010		
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR		
Servidor:		Matrícula :
Lotação :		Classe : Padrão :
Avaliador Imediato :		Matrícula :
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
Fatores de avaliação	Descrição	Pontuação por Fator De 0 a 4
1. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	<i>Nível de excelência correspondente à nota máxima</i> O servidor sempre entrega o produto ou o resultado esperado do seu trabalho no prazo determinado e com a qualidade exigida. É eficiente no planejamento e na execução das atividades, realizando corretamente quantidade adequada de trabalho sem prejuízo da qualidade.	
2. CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS	<i>Nível de excelência correspondente à nota máxima</i> O servidor aplica sempre os procedimentos e recursos necessários para o desenvolvimento de suas atribuições de acordo com a legislação e boas práticas da área de trabalho envolvida.	
3. TRABALHO EM EQUIPE	<i>Nível de excelência correspondente à nota máxima</i> O servidor age sempre de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns. Nas atividades em grupo, o servidor sempre compartilha os seus conhecimentos, contribui com idéias pertinentes, respeita pontos de vista diferentes, contribui para o consenso e acata as decisões do grupo se empenhando para realizá-las. É solícito e atento para atender demandas na ausência de outros membros da equipe, atuando em nome da equipe, de modo a não deixá-las sem resposta. O servidor sempre demonstra disposição para auxiliar os colegas de trabalho.	
4. COMPROMETIMENTO	<i>Nível de excelência correspondente à nota máxima</i>	

COM O TRABALHO	O servidor sempre demonstra iniciativa para atender a todas as necessidades do trabalho, incluindo atividades imprevistas, relacionadas ou não com a sua atividade específica. Está sempre pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado. Assume compromisso com o que lhe é proposto, de maneira a responder pelos resultados.	
5. CUMPRIMENTO DAS NORMAS	<i>Nível de excelência correspondente à nota máxima</i> O servidor sempre cumpre as normas e procedimentos adotados pela ENAP e age de acordo com os preceitos éticos que regem a conduta dos servidores, demonstrando compreensão do seu alcance, colocando o bem comum em primeiro lugar.	
		NOTA FINAL

VALIDAÇÃO	
<p>Avaliado (a)</p> <p>() Concordo com a avaliação () Não concordo com a avaliação. Estou ciente de que posso solicitar pedido de reconsideração devidamente justificado.</p> <p>Data : _____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura</p>	<p>Avaliador Imediato</p> <p>Data : _____</p> <p style="text-align: center;">Carimbo/Assinatura</p>

Obs : Este formulário deverá ser impresso, assinado pelas partes e encaminhado para a CRH.

RESOLUÇÃO Nº 06 DE 04 DE NOVEMBRO DE 2010

ANEXO II

Metas de Desempenho Institucional – Primeiro Ciclo de Avaliação – PPA 2009 – Conforme o § 9º do artigo 5º do Decreto nº 7.133/2010

Unidade de Avaliação: Escola Nacional de Administração Pública

Ano Base: 2009

ENAP PPA - 2009			
Programa 0801 - Desenvolvimento de Competências em Gestão Pública			
INDICADORES	META	REALIZADO	%
Número de Horas de Capacitação Realizadas	520.000	917.337	176,41
Número de Downloads Realizados no Sítio da ENAP	105.000	206.982	197,13
Número de Servidores Capacitados	20.500	34.332	167,47
Número de Servidores Capacitados por meio de Destaques Orçamentários	2.300	602	26,17
		MÉDIA	141,80

Ato da Presidência

ENAP - Fundação Escola Nacional de Administração Pública.

PORTARIA Nº 231, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2010

O PRESIDENTE SUBSTITUTO DA ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP, no uso da competência que lhe foi subdelegada pelo Ministro de Estado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Portaria nº 195, de 03 de julho de 2007, tendo em vista o disposto no inciso IV do art. 1º do Decreto nº 1.387, de 7 de fevereiro de 1995, resolve:

Cancelar a autorização de afastamento do país publicada no Diário Oficial da União nº 199, de 18/10/2010, Seção 2, página 52, dos servidores MARGARET BARONI e VITOR DE LIMA MAGALHÃES, Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental da Escola Nacional de Administração Pública, da ENAP, tendo em vista o que consta do Processo nº 04600.003567/2010-18.

PAULO SERGIO DE CARVALHO
Presidente substituto