

# **Boletim Interno**

*Edição Extraordinária nº 77*

**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 09, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010.**

**Estabelece critérios e procedimentos 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**

**A PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP**, 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;

CONSIDERANDO QUE os termos do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional foram definidos por meio da aprovação da Resolução nº 06, de 04 de novembro de 2010, sendo necessária a regulamentação dos ciclos subsequentes;

CONSIDERANDO QUE o Conselho Diretor considera necessária a racionalização dos procedimentos de todas as avaliações dos servidores da ENAP, de forma que, para tanto, decide criar a Comissão de Avaliações dos Servidores- CAS e aproximar os ciclos avaliativos das diferentes gratificações concedidas aos servidores,

**RESOLVE:**

Art. 1º Estabelecer, na forma disciplinada nesta Resolução, os critérios e procedimentos específicos para os ciclos 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 alcançados na avaliação de desempenho institucional.

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 ainda 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 equivalente, perceberá a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Art. 7º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente.

§ 1º Os ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional terão duração de 12 (doze) meses, sendo seu início em 01 de junho e seu término em 31 de maio do ano subsequente.

§ 2º As avaliações serão processadas ao longo do mês de junho, mês posterior ao final do ciclo avaliativo, com efeitos financeiros por 12 (doze) meses a partir de 01 de julho.

§ 3º Excepcionalmente, o segundo ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional terá seu início em 26 de novembro de 2010 e seu término em 31 de maio de 2011, com efeitos financeiros de 01 de julho de 2011 até 30 de junho de 2012.

Art. 8º A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades, por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo.

§ 1º 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.

§ 2º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDPGPE correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 3º Ocorrendo exoneração do cargo de provimento em comissão, 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 A avaliação de desempenho individual caracteriza-se por ser um processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor, tendo como referência as metas globais da ENAP e intermediárias.

Art. 10 Até 45 (quarenta e cinco) dias após o início do período avaliativo deverão ser estabelecidos compromisso de desempenho individual e as metas individuais entre a chefia

imediate e mediata e o servidor da unidade de avaliação, devidamente registrado no Plano de Trabalho, em consonância com as metas globais da ENAP e intermediárias pactuadas.

Art. 11 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, de acordo com o estabelecido no Plano de Trabalho.

§ 1º O resultado da avaliação de desempenho individual será a média ponderada das avaliações realizadas pelos diferentes avaliadores, considerados os seguintes pesos:

- I - pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);
- II - pelos demais integrantes da unidade de avaliação, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e
- III - pela chefia imediata e mediata, na proporção de 60% (sessenta por cento).

§ 2º Na avaliação individual, os seguintes fatores abaixo relacionados serão avaliados pela chefia mediata e imediata conjuntamente e pelo próprio avaliado, sendo que a cada um dos fatores será atribuída nota de zero a dois pontos, com intervalo de meio ponto. O resultado da avaliação será a soma dos fatores.

Fator	Nota (zero a dois)
I – Produtividade no trabalho	
II - Conhecimento de métodos e técnicas	
III - Trabalho em equipe	
IV - Comprometimento com o trabalho	
V – Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta	
VI – Qualidade técnica do trabalho	
VII – Capacidade de autodesenvolvimento	
VIII – Capacidade de iniciativa	
IX – Relacionamento interpessoal	
X – Flexibilidade às mudanças	

§ 3º A avaliação do fator Produtividade no Trabalho terá por base as metas individuais e compromissos pactuados no Plano de Trabalho.

§ 4º As Unidades de Avaliação serão definidas em ato do Conselho Diretor da ENAP.

§ 5º Na avaliação realizada pelos integrantes da unidade de avaliação, cada integrante avaliará os demais servidores da sua unidade de avaliação, considerando os seguintes fatores abaixo relacionados, sendo que a cada fator será atribuída pontuação de 0 (zero) a 10 (dez), com intervalo de meio ponto. O resultado da avaliação feita por cada integrante será a soma dos fatores.

Fator	Nota (zero a dez)
I - Trabalho em equipe;	
II - Relacionamento interpessoal	

§ 6º Na avaliação realizada pelos integrantes da unidade avaliação, quando o avaliado for o chefe imediato, excetuando-se os casos previstos no inciso II do artigo 5º, cada integrante avaliará o servidor considerando os fatores abaixo, sendo que a cada fator será atribuída pontuação de 0 (zero) a 10 (dez), com intervalo de meio ponto. O resultado da avaliação feita por cada integrante será a soma dos fatores.

Fator	Nota (zero a dez)
I - - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta	
II - Relacionamento interpessoal	

§ 7º O resultado final da avaliação do servidor feita pelos demais integrantes da unidade de avaliação será a média aritmética das avaliações feitas pelos demais.

§ 8º Na avaliação dos servidores realizada pelos demais integrantes da unidade de avaliação serão avaliadores todos os servidores da unidade, independente da carreira ou do vínculo com a Administração.

§ 9º No caso de licenças, afastamentos ou férias dos integrantes da unidade que farão a avaliação do servidor, a avaliação será feita por tantos quantos forem os seus integrantes no momento da avaliação.

§ 10º No caso de não haver outros integrantes na unidade ao final do ciclo avaliativo, a avaliação consistirá nas notas obtidas na auto-avaliação e na avaliação pela chefia imediata, na proporção de 15% (quinze por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento), respectivamente.

Art. 12 O servidor ativo beneficiário da GDPGPE que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da Coordenação de Recursos Humanos, em articulação com a unidade de lotação do servidor.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 13 Em caso de vacância do cargo ocupado pela chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados.

Art. 14 Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal.

Art. 15 O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade de avaliação durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Em caso de mudança de unidade de avaliação ou mudança de atribuições e responsabilidades, será necessária uma nova pactuação para estabelecer as metas e compromissos individuais, que deverá constar no Plano de Trabalho.

## **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL**

Art. 16 A avaliação de desempenho institucional se divide em metas globais e metas intermediárias.

§ 1º As metas globais referentes à avaliação de desempenho da ENAP serão definidas anualmente por meio de Resolução do Conselho Diretor da ENAP, publicado no Diário Oficial da União até o primeiro dia de cada ciclo avaliativo.

§ 2º As metas intermediárias referentes à avaliação de desempenho institucional da unidade de avaliação serão previamente acordadas entre seus integrantes e a chefia imediata e mediata, bem como validadas pela Diretoria e Coordenador-geral da área ou equivalente.

O Diretor da área da unidade de avaliação deverá informar as metas intermediárias à Coordenação de Recursos Humanos até 45 dias após o início do ciclo de avaliação, conforme Plano de Trabalho.

§ 3º Excepcionalmente para o segundo ciclo avaliativo as metas intermediárias não serão consideradas.

§ 4º As metas referidas nos parágrafos anteriores deverão ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas às atividades-fim da ENAP, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º As metas institucionais poderão ser revistas na hipótese de superveniência dos fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que a ENAP não tenha dado causa a tais fatores.

§ 6º Caberá ao Conselho Diretor da ENAP o acompanhamento e a aferição das metas de avaliação de desempenho institucional, seja global ou intermediária.

Art. 17 As metas globais serão elaboradas e mensuradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho.

Art. 18 O resultado da avaliação de desempenho institucional será a média ponderada dos resultados alcançados da meta global da ENAP e da meta intermediária da respectiva unidade de avaliação, na proporção de 80% (oitenta por cento) e 20% (vinte por cento), respectivamente.



§ 1º Para fins de cálculo caso as referidas metas atinjam um valor superior a 100%, a meta será contabilizada como 100%.

§ 2º A meta intermediária da unidade de avaliação pode ser composta por mais de uma meta. Neste caso o resultado será a média aritmética das metas.

§ 3º Um resultado matemático de 100% na avaliação de desempenho institucional corresponde à pontuação máxima: 80 pontos.

§ 4º Excepcionalmente para o segundo ciclo avaliativo não serão consideradas as metas intermediárias, de forma que a nota de avaliação de desempenho institucional será composta apenas pela meta global da ENAP.

Art. 19 As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pela ENAP, inclusive no seu sítio eletrônico.

### **DO PLANO DE TRABALHO**

Art. 20 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 de avaliação e, salvo em situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e os integrantes da unidade avaliação.

§ 1º Não havendo a pactuação, caberá à chefia responsável pela unidade de avaliação fixar as metas.

§ 2º As chefias mediata e imediata poderão preparar avaliações de meio percurso, quantas julgarem necessárias, com o objetivo de subsidiar ajustes no desempenho do servidor. É obrigatória a realização de pelo menos uma avaliação de meio percurso entre o sexto e sétimo meses de cada período avaliativo. Estas avaliações deverão constar do Plano de Trabalho, mas não serão contabilizadas para fins de cálculo do resultado final.

§ 3º Excepcionalmente para o segundo ciclo avaliativo não será obrigatória a realização de avaliação de meio de percurso.

Art. 21 O Plano de Trabalho a que se refere o artigo anterior deverá conter, no mínimo:

- I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - as metas intermediárias da unidade de avaliação e as metas de desempenho individual pactuadas;
- IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, pactuados para o ciclo de avaliação entre as chefias, os integrantes da unidade de avaliação e os servidores individualmente ;
- V - os critérios e procedimentos relativos ao processo de avaliação de desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação que serão acompanhadas pela Comissão de Avaliações dos Servidores;

VI - a avaliação de meio de percurso 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.

Parágrafo único. O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

## **DA COMISSÃO DE AVALIAÇÕES DOS SERVIDORES**

Art. 22 Fica criada a Comissão de Avaliações dos Servidores - CAS, a qual participará de todas as etapas da avaliação da GDPGPE no âmbito da ENAP, com as seguintes atribuições:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho individual e institucional, com o objetivo de aprimorar a sua aplicação, intervindo de forma a solucionar situações de conflito;

II - julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais; e,

III - outras competências que venham a ser atribuídas pelo Conselho Diretor.

Art. 23 Integrarão o CAS:

I - um representante indicado pela Presidência

II – dois representantes indicados pelo Conselho Diretor;

III – um representante indicado pela Diretoria de Gestão Interna; e,

IV - um representante indicado pelos servidores.

§ 1º Para cada membro indicado deverá haver um suplente designado.

§ 2º Os representantes serão designados em Portaria própria pela Presidência da ENAP.

Art. 24 Os integrantes da Comissão de Avaliações dos Servidores deverão, necessariamente, apresentar o seguinte perfil:

I - ser servidor;

II - conhecer o processo de avaliação e seus instrumentos;

III - ter concluído o estágio probatório; e

IV - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 25 As regras de funcionamento do CAS serão definidas pelo Conselho Diretor.

## **DOS RECURSOS**

Art. 26 O servidor poderá interpor pedido de reconsideração ao resultado da avaliação de desempenho individual, com a devida justificativa, em primeira instância, à chefia imediata e mediata, em formulário específico, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência do servidor sobre o resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 1º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo de 02 (dois) dias, contados a partir do recebimento pelas chefias imediata e mediata do servidor, podendo esta deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 2º A decisão da chefia imediata e mediata sobre o pedido de reconsideração interposto pelo servidor deverá ser comunicada à Coordenação de Recursos Humanos da ENAP, no máximo, até o dia seguinte ao do encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador.

Art. 27 Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Avaliações de Servidores, a qual julgará o feito em última instância no prazo de 05 (cinco) dias.

Art. 28 Não será considerado o recurso interposto fora do prazo.

## **DOS PROCEDIMENTOS**

Art. 29 O período de avaliação compreenderá as seguintes etapas:

I – Publicação das metas globais até o início do ciclo avaliativo no Boletim Interno, no sítio eletrônico e no Diário Oficial da União;

II – Pactuação das metas intermediárias, metas individuais e compromissos individuais e outros itens conforme o Plano de Trabalho da unidade de avaliação até 45 dias após o início do período avaliativo;

III – Comunicação das metas intermediárias das unidades de avaliação pelo Coordenador Geral à CRH;

IV – Consolidação das metas intermediárias pela CRH e publicação no Boletim Interno e no sítio eletrônico;

V – Avaliação de meio de percurso realizada pelas chefias mediata e imediata;

VI – Apuração das metas intermediárias e metas globais pelo Conselho Diretor ao final do período avaliativo e publicação no Boletim Interno;

VII – Formalização da avaliação de desempenho do servidor pelo próprio avaliado até 03 (três) dias após o final do período avaliativo;

VIII – Formalização da avaliação de desempenho do servidor pelas chefias mediata e imediata em até 03 (três) dias após o final do período avaliativo;

- IX – Formalização da avaliação de desempenho do servidor pelos demais integrantes da unidade de avaliação até 03 (três) dias após o final do período avaliativo;
- IX – Consolidação dos resultados pela CRH em 5 (cinco) dias;
- X – Ciência ao avaliado pelas chefias mediata e imediata em até 3 (três) dias após consolidação pelo CRH;
- XI – Pedido de reconsideração direcionado às chefias mediata e imediata em até 10 (dez) dias a contar da ciência pelo avaliado;
- XII - Decisão das chefias em até 02 (dois) dias depois do pedido de reconsideração;
- XIII – Comunicação da decisão das chefias ao CRH em até 24 (vinte e quatro) horas;
- XIV – Recurso destinado ao CAS, em caso de indeferimento total ou parcial;
- XV – Julgamento do recurso pelo CAS até 05 (cinco) dias depois do encaminhamento do recurso;
- XVI – Homologação do resultado das avaliações pelo Conselho Diretor; e,
- XVII – Publicação do resultado final em boletim interno.

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 30 O resultado final das avaliações será publicado em Boletim Interno.

Art. 31 Consideram-se revogados os termos da Resolução ENAP nº 06, de 04 de novembro de 2010, no que conflitarem com este documento, sobretudo quanto à extensão dos efeitos financeiros do primeiro ciclo de avaliação, previsto para o período entre 05 a 25 de novembro de 2010. O efeito financeiro para o 1º ciclo fica alterado para até 30 de junho de 2011.

Art. 32 Os eventuais casos omissos serão submetidos à deliberação do Conselho Diretor da ENAP.

Art. 33 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**HELENA KERR DO AMARAL**  
Presidente do Conselho Diretor