



RESOLUÇÃO Nº 23

Estabelece, no âmbito da Escola Nacional de Administração Pública – Enap, os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ.

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP, no uso de suas atribuições que lhe confere o Estatuto aprovado pelo Decreto nº 9.680, de 2 janeiro de 2019, e CONSIDERANDO o que estabelece a Lei nº 11.357/2006, que dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, e a Lei nº 11.784/2008, que trata da reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE; a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que, dentre outros, estruturou o Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ; o Decreto nº 7.133/2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho; e a orientação constante da Nota Técnica SGDP nº 9204/2019-MP, que trata da adequação dos ciclos de avaliação de desempenho institucional e individual após edição da Medida Provisória nº 870, de 1/01/2019, convertida para Lei nº 13.844 de 18 de junho de 2019, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos servidores do quadro de pessoal da Enap pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE e da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ, devida aos servidores do quadro de pessoal da Enap pertencentes ao Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ.

CAPÍTULO I

DOS CONCEITOS NORTEADORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º A avaliação de desempenho das gratificações GDPGPE e GDAFAZ consiste em um monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor, bem como da atuação institucional da Escola, tendo como referência as metas globais da Enap e as metas intermediárias das unidades de avaliação.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II

DOS CICLOS DE AVALIAÇÃO

Art. 4º Os ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional terão duração de 12 (doze) meses, sendo seu início em 1º de junho e seu término em 31 de maio do ano subsequente.

Art. 5º As avaliações serão processadas e consolidadas ao longo do mês de maio, mês que finaliza o ciclo avaliativo e os efeitos financeiros durarão por 12 (doze) meses a partir de 1º de junho.

Art. 6º Os ciclos de avaliação de desempenho deverão ser sucessivos e ininterruptos.

Art. 7º Os ciclos de avaliação compreenderão as seguintes etapas:

I – Elaboração das metas globais pelo Gabinete da Presidência e publicação no Diário Oficial da União até o dia 31 de maio do ano vigente;

II - Elaboração do Plano de Trabalho pelas chefias;

III - Elaboração das metas intermediárias pelas Unidades Avaliativas e publicação em Boletim Interno pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGPES;

IV - Avaliação de meio de percurso realizada pelas chefias mediata e imediata e repactuação, caso necessário, entre o 5º e o 8º mês do período avaliativo;

V - Apuração do resultado final da avaliação de desempenho institucional (metas globais) pela Assessoria da Presidência ao final do período avaliativo e encaminhamento à CGPES para publicação do resultado no Diário Oficial;

VI – Apuração do resultado das metas intermediárias e publicação em Boletim Interno;

VII – Apuração da avaliação de desempenho individual pelo próprio avaliado, pelas chefias imediata e mediata e pelos demais integrantes da unidade de avaliação;

VIII - Consolidação dos resultados da avaliação, pela CGPES, antes do processamento da folha de pagamento do mês de junho.

IX - Interposição de recurso.

X - Homologação do resultado das avaliações pelo Conselho Diretor; e,

XI - Publicação do resultado final em boletim interno.

Parágrafo único. Para os fins desta Resolução, considera-se chefia imediata o ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, ou o responsável pela supervisão das equipes de trabalho, e mediata o dirigente imediatamente superior ao primeiro.

CAPÍTULO III

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 8º São consideradas unidades de avaliação aquelas constantes da estrutura organizacional da Enap conforme Anexo I.

Art. 9º Cabe aos titulares de cargo, em cada unidade de avaliação, a observância dos critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho, na Unidade pela qual estiverem responsáveis.

CAPÍTULO IV

DOS CRITÉRIOS E NORMAS GERAIS DE AVALIAÇÃO DA GDPGPE E DA GDAFAZ

Art. 10. A GDPGPE e a GDAFAZ serão pagas observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

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.

Parágrafo único. O servidor que não realizar no prazo estabelecido a autoavaliação da GDPGPE ou GDAFAZ, somente receberá a devida gratificação após o processamento final da sua avaliação de desempenho individual.

Art. 11. 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 na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e suas alterações, para a percepção da GDPGPE e na [Lei nº 13.324, de 29 de julho de 2016](#), e suas alterações, para a percepção da GDAFAZ, considerando o nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 12. As avaliações serão realizadas utilizando o sistema AvaliEnap.

Art. 13. Na ausência ou afastamento da chefia imediata, o substituto legal deverá realizar as avaliações individuais e intermediárias da Unidade avaliativa.

§ 1º O substituto da chefia imediata, caso realize a avaliação dos servidores, não poderá participar da avaliação como integrante da equipe.

§ 2º 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. O servidor ativo 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-Geral de Gestão de Pessoas, 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. 15. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício na unidade de avaliação por, no mínimo, dois terços de um período completo do ciclo avaliativo.

Art. 16. O servidor que mudar de unidade durante o período avaliativo, deverá ser avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

§ 1º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 2º 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.

Art. 17. O servidor efetivo do quadro de pessoal da Enap, quando investido em função de confiança ou cargo em comissão do grupo de direção e assessoramento superiores – DAS ou FCPE, perceberá a respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - investido em cargo em comissão DAS ou FCPE níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação conforme a avaliação de desempenho individual e institucional; e

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

Art. 18. O titular de cargo efetivo integrante do quadro de pessoal da Enap, quando não se encontrar em exercício na Enap, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho quando:

I - cedido para o órgão supervisor do Plano de Carreira ou Plano de Cargos a que pertence o servidor ou para entidades a ele vinculadas, situação na qual perceberá a GDPGPE ou a GDAFAZ calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou na entidade de lotação;

II - 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 ou a GDAFAZ com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na Enap; e

III - cedido para órgãos ou entidades da União e investido em cargo de natureza especial, de provimento em comissão DAS ou FCPE 6, 5, 4 ou equivalente, perceberá a GDPGPE ou a GDAFAZ, de até 100 pontos, calculada com base no resultado da avaliação institucional da Enap e considerando a nota máxima na avaliação individual.

§ 1º A responsabilidade pela avaliação de desempenho individual dos servidores titulares de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da Enap, quando não se encontrarem em exercício na Escola, é da própria Enap.

§ 2º A CGPES encaminhará os formulários de avaliação aos órgãos e entidades de exercício dos servidores referidos no *caput*.

§ 3º Os servidores referidos no *caput* serão avaliados pela chefia imediata, unicamente por meio dos fatores elencados no art. 33 e art. 38, não sendo avaliados por meio de autoavaliação e pelo cumprimento de metas.

Art. 19. 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 vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDPGPE ou a GDAFAZ no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 20. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDPGPE ou a GDAFAZ correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno do afastamento ou licença.

Art. 21. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo continuará percebendo a GDPGPE ou a GDAFAZ correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL DA GDPGPE E GDAFAZ

Art. 22. A avaliação de desempenho institucional divide-se 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, publicada no Diário Oficial da União até o dia anterior ao início 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 as chefias imediata e mediata, bem como validadas pelo Diretor e Coordenador-Geral da unidade avaliativa.

§ 3º Cada equipe de trabalho deverá estabelecer metas intermediárias em consonância com as metas institucionais globais.

§ 4º As metas intermediárias das unidades de avaliação deverão ser publicadas anualmente em Boletim Interno, por meio de Resolução do Conselho Diretor.

§ 5º 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.

§ 6º As metas institucionais poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores imprevisíveis que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

Art. 23. 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. 24. A avaliação de desempenho institucional será feita em uma escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais, considerando o alcance das metas global e intermediárias.

Art. 25. A apuração do resultado final da avaliação de desempenho institucional, ou seja, das metas globais e intermediárias, será calculada mediante a aferição:

I - do percentual de alcance da meta global;

II - da média aritmética dos percentuais de alcance das metas intermediárias por unidade de avaliação;

III - da média aritmética dos resultados percentuais das metas intermediárias de todas as unidades de avaliação;

IV - da média aritmética dos resultados percentuais de alcance da meta global a que se refere o inciso I e das metas intermediárias constantes do inciso III.

Parágrafo único. A nota máxima de 100 (cem) pontos percentuais alcançada na avaliação de desempenho institucional equivale a 80 (oitenta) pontos para fins de pagamento da GDPGPE e da GDAFAZ.

Art. 26. Para fins de cálculo dos efeitos financeiros da GDPGPE e da GDAFAZ, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas abaixo:

Percentual (%)	Pontos – GDPGPE e GDAFAZ
< 20	38
≥ 20 e < 30	44
≥ 30 e < 40	50
≥ 40 e < 50	56
≥ 50 e < 60	62
≥ 60 e < 70	68
≥ 70 e < 80	74
≥ 80	80

Art. 27. As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pela Enap.

CAPÍTULO VI

DO PLANO DE TRABALHO DA GDPGPE E DA GDAFAZ

Art. 28. As unidades de avaliação deverão elaborar os Planos de Trabalho pelo desdobramento das metas globais em metas intermediárias das equipes de trabalho, seguidas das metas individuais de cada servidor.

Parágrafo único. Equipe de trabalho corresponde aos servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho.

Art. 29. As metas intermediárias e individuais deverão ser definidas por critérios objetivos e previamente acordadas entre o servidor, a chefia e os integrantes da equipe de trabalho no início do ciclo de avaliação.

Art. 30. As chefias mediata e imediata poderão preparar avaliações de meio percurso, quantas julgarem necessárias, com o objetivo de subsidiar ajustes no desempenho do servidor e da equipe.

§ 1º A CGPES disponibilizará a avaliação de meio de percurso entre o quinto e oitavo meses de cada ciclo avaliativo.

§ 2º A nota da avaliação de meio de percurso, quando realizada, não será contabilizada para fins de cálculo do resultado final da avaliação.

Art. 31. O Plano de Trabalho deverá conter, no mínimo:

- I - as metas intermediárias da unidade;
- II - as metas de desempenho individual;
- III - as metas intermediárias repactuadas, se for o caso;
- IV - as metas de desempenho individual repactuadas, se for o caso.

§ 1º O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação.

§ 2º As metas individuais pactuadas devem ser objetivas, mensuráveis, adequadas ao perfil do servidor e o número, preferencialmente, deve estar entre duas e seis metas para cada servidor.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DA GDPGPE

Art. 32. A avaliação de desempenho individual é composta por metas individuais e fatores definidos no art. 33.

Art. 33. A apuração do desempenho individual resultará da pontuação atribuída ao cumprimento das metas individuais, somada a pontuação atribuída aos seguintes fatores mínimos:

I – Produtividade no trabalho: Capacidade de organizar e executar o trabalho, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos, com base nos recursos disponíveis e padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade.

II – Conhecimento de métodos e técnicas: Grau de conhecimento teórico e prático das metodologias, processos, ferramentas e habilidades necessárias para o desenvolvimento das atribuições nas equipes de trabalho.

III – Trabalho em equipe: Capacidade para colocar-se à disposição da equipe de trabalho, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, mantendo uma postura profissional, participativa e colaboradora.

IV – Comprometimento com o trabalho: Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais.

V – Cumprimento das normas e procedimentos de conduta: Observância às normas gerais da estrutura e funcionamento da administração pública e apresentação de comportamento adequado ao serviço público e aos padrões éticos de conduta.

VI – Qualidade técnica do trabalho: Capacidade de desenvolver suas atividades com o padrão de qualidade requerida para o cargo, utilizando-se de informações de legislações, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade.

VII – Capacidade de autodesenvolvimento: Capacidade de ampliar os conhecimentos em sua área de atuação, buscando, continuamente, o aperfeiçoamento do próprio trabalho para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe.

VIII – Capacidade de iniciativa: Capacidade de iniciar ações e apresentar ideias, buscando alternativas para situações que extrapolem os procedimentos de rotina.

IX – Relacionamento Interpessoal: Habilidade para atuar com respeito em relação a colegas e chefias, contribuindo para a manutenção do clima no ambiente de trabalho em níveis satisfatórios.

X – Flexibilidade às mudanças: Aptidão para o aprendizado de novas atividades. Capacidade de atuar de forma efetiva frente a situações incertas.

Art. 34. 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 pares da unidade de avaliação, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

III - pelas chefias imediata e mediata, na proporção de 60% (sessenta por cento).

§ 1º Os servidores efetivos ocupantes de cargos em comissão DAS ou FCPE 3, 2, 1, serão avaliados na forma prevista no *caput*, diferenciando-se apenas o inciso II, onde serão considerados pares a equipe de trabalho subordinada, na mesma proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 2º A avaliação referida no inciso III compõe-se da avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual estabelecidas no Plano de Trabalho, a ser realizada apenas pela chefia

imediate, na proporção de 20%, e da avaliação referente à pontuação atribuída aos fatores definidos no art. 33, a ser realizada pelas chefias imediata e mediata, na proporção de 40%.

§ 3º O resultado referente à avaliação feita pelos pares da unidade de avaliação será obtido por meio de média aritmética.

Art. 35. A avaliação de desempenho individual, que corresponde a até 20 (vinte) pontos da GDPGPE, terá notas que variam de 0 (zero) a 100 (cem), devendo-se, para fins de cálculo dos efeitos financeiros, correlacionar as notas finais da avaliação individual de cada servidor com as faixas definidas abaixo:

Nota final	Pontos - GDPGPE
Até 30	6
De 31 a 40	8
De 41 a 50	10
De 51 a 60	12
De 61 a 70	14
De 71 a 80	16
De 81 a 90	18
De 91 a 100	20

Art. 36. Na avaliação entre pares, o número mínimo de avaliadores será de três servidores.

Parágrafo único. A avaliação individual dos servidores que não integram equipe de trabalho terá seus percentuais redistribuídos da seguinte forma:

I - 27,5% (vinte e sete e meio por cento), correspondente à autoavaliação; e

II - 72,5% (setenta e dois e meio por cento), correspondente à avaliação pelas chefias imediata e mediata.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DA GDAFAZ

Art. 37. Os servidores integrantes do PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas da Enap, ou quando requisitados por outros órgãos, não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, serão avaliados na dimensão individual, observando cada uma das fases a seguir:

I - pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - pelos pares da unidade de avaliação, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

III - pelas chefias imediata e mediata, na proporção de 60% (sessenta por cento).

§ 1º Os servidores efetivos ocupantes de cargos em comissão DAS ou FCPE 3, 2, 1, serão avaliados na forma prevista no *caput*, diferenciando-se apenas o inciso II, onde serão considerados pares, a equipe de trabalho subordinada, na mesma proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 2º A avaliação referida no inciso III compõe-se da avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual estabelecidas no Plano de Trabalho, a ser realizada apenas pela chefia imediata, na proporção de 20%, e da avaliação referente à pontuação atribuída aos fatores definidos no art. 38, a ser realizada pelas chefias imediata e mediata, na proporção de 40%.

§ 3º O resultado referente à avaliação feita pelos pares da unidade de avaliação será obtido por meio de média aritmética.

Art. 38. As avaliações individuais serão efetuadas observando-se os seguintes fatores de avaliação:

I - produtividade no trabalho: realizar o trabalho com qualidade, considerando a complexidade, a prioridade e os prazos estabelecidos;

II - conhecimento de métodos e técnicas: aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - trabalho em equipe: desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

IV - comprometimento com o trabalho: executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares;

VI - capacidade de autodesenvolvimento: ter predisposição para aprender e buscar conhecimento, mantendo-se continuamente atualizado; e

VII - contribuição para o alcance dos compromissos de desempenho individual: contribuir para o alcance das metas pactuadas com a chefia imediata e as equipes de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Art. 39. A cada um dos fatores de avaliação de desempenho individual, deverá ser atribuída a pontuação:

I - não atende às expectativas: 1 ponto;

II - atende pouco às expectativas: 2 pontos;

III - atende satisfatoriamente às expectativas: 3 pontos;

IV - atende muito às expectativas: 4 pontos; e

V - atende totalmente às expectativas: 5 pontos.

§ 1º Será atribuído peso 1 para os fatores contidos no inciso I, II, V e VI do art. 38, e peso 2 para os fatores contidos nos incisos III, IV e VII.

§ 2º O fator VII deverá ser avaliado de forma objetiva, com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho, e será avaliado pelo servidor, pelos integrantes da equipe e pela chefia.

Art. 40. A avaliação de desempenho individual, que corresponde a até 20 (vinte) pontos da GDAFAZ, terá notas que variam de 0 (zero) a 5 (cinco), devendo-se, para fins de cálculo dos efeitos financeiros, correlacionar as notas finais da avaliação individual de cada servidor com as faixas definidas abaixo:

Nota final	Pontos - GDAFAZ
De 4 a 5	20
De 3,5 a 3,9	17
De 3,0 a 3,4	14
De 2,0 a 2,9	10
De 1,0 a 1,9	5

Art. 41. Na avaliação pelos integrantes da unidade de avaliação, o número mínimo de avaliadores será de três servidores.

Parágrafo único. A avaliação individual dos servidores que não integram equipe de trabalho terá seus percentuais redistribuídos da seguinte forma:

I - 27,5% (vinte e sete e meio por cento), correspondente à autoavaliação; e

II - 72,5% (setenta e dois e meio por cento), correspondente à avaliação pelas chefias imediata e mediata.

CAPÍTULO IX DOS RECURSOS

Art. 42. O servidor poderá interpor pedido de reconsideração ao resultado da avaliação de desempenho individual, com a devida justificativa, em primeira instância, ao avaliador, no prazo de 2 (dois) dias, a contar da ciência do resultado da avaliação de desempenho individual.

§ 1º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo de 03 (três) dias, contados a partir do recebimento pelas chefia imediata e mediata.

§ 2º A decisão sobre o pedido de reconsideração deverá ser comunicada à CGPES, no máximo, até o dia seguinte ao do encerramento do prazo.

§ 3º A CGPES deverá dar ciência ao servidor da decisão do pedido de reconsideração, que decidirá sobre a interposição de novo recurso, em última instância, no prazo de até 02 (dois) dias.

Art. 43. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pelas chefias, o servidor poderá interpor recurso à Comissão de Avaliações de Servidores - CAS, que julgará em última instância no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. O servidor poderá desistir a qualquer momento do recurso interposto independente da instância em que esteja o pleito.

Art. 44. Não será considerado o recurso interposto fora do prazo.

CAPÍTULO X DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 45. Cabe à CAS acompanhar as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, a fim de monitorar e dar suporte ao processo avaliativo.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 46. Os servidores oriundos do Plano de Cargos do Ministério da Fazenda – PCFAZ, terão as notas da última pontuação individual e institucional repetidas de acordo com o último ciclo avaliativo, realizado pelo extinto Ministério da Fazenda, até que seja processado o primeiro ciclo de avaliação nos termos desta resolução.

Art. 47. Os eventuais casos omissos serão submetidos à deliberação da Diretoria de Gestão Interna da Enap.

Art. 48. Revoga-se a Resolução Enap nº 06, de 21 de junho de 2012.

Art. 49. Esta Resolução entra em vigor na data de publicação.

DIOGO G. R. COSTA

ANEXO I UNIDADES AVALIATIVAS

Estrutura Organizacional	Unidade de Avaliação
Presidência	Gabinete

	<p style="text-align: center;">Diretoria Executiva</p> <p style="text-align: center;">Procuradoria Federal Divisão da Procuradoria Federal</p> <p style="text-align: center;">Auditoria Interna</p> <p style="text-align: center;">Assessoria de Comunicação</p> <p style="text-align: center;">Assessoria de Inovação Pedagógica</p> <p style="text-align: center;">Assessoria de Articulação Institucional</p>
Diretoria de Gestão Interna	<p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas Coordenação de Acompanhamento Funcional Divisão de Desenvolvimento de Pessoas</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação Coordenação de Infraestrutura e Governança Coordenação de Sistemas e Portais Coordenação de sistemas Educacionais</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Orçamento e Finanças Coordenação de Orçamento e Finanças Divisão de Contabilidade</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Logística e Contratos Divisão da Secretaria Escolar Divisão de Eventos Coordenação de Manutenção Divisão de Apoio às atividades de Ensino Coordenação de Licitações, Compras e Contratos Coordenação de Administração Divisão de Logística</p>
Diretoria de Inovação e Gestão do Conhecimento	<p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Inovação Coordenação de Inovação</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Gestão do Conhecimento Tecnologias e Premio Divisão de Gestão do Conhecimento, Tecnologias e Prêmios</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Serviços de Transformação Governamental Coordenação de Serviços de Transformação Governamental</p>
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação	<p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Pesquisa Coordenação de Pesquisa e Desenvolvimento</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Pós-Graduação Stricto Sensu Coordenação de Pós-Graduação Stricto Sensu</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Pós Graduação Lato Sensu Coordenação de Especialização</p> <p style="text-align: center;">Coordenação-Geral de Ciência de Dados Coordenação de Processamento e Análise de Dados</p>

Diretoria de Seleção e Formação de Carreiras	<p>Coordenação-Geral de Aperfeiçoamento de Carreiras Coordenação de Aperfeiçoamento de Carreiras</p> <p>Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos Coordenação de Cursos Avançados e Ciclos de Desenvolvimento para Executivos</p> <p>Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção, Formação e Certificação de Competências Coordenação de Recrutamento, Seleção, Formação e Certificação de Competências</p>
Diretoria de Educação Continuada	<p>Coordenação-Geral de Educação à Distância Coordenação de Inovação Educacional</p> <p>Coordenação-Geral de Projetos de Capacitação</p> <p>Coordenação-Geral de Educação Técnico Gerencial Coordenação de Educação Técnico-Gerencial</p>



Documento assinado eletronicamente por **Diogo Godinho Ramos Costa, Presidente**, em 04/12/2019, às 16:33, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.enap.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0320596** e o código CRC **0F345699**.

Notas de Rodapé

Referência: Processo nº 04600.004235/2019-81

SEI nº 0320596