

Boletim Interno

Edição Extraordinária nº 12

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 N.º 02, DE 23 DE MARÇO DE 2010.

Disciplina a avaliação de desempenho da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e regulamentada pela Portaria Interministerial nº438, de 4 de dezembro de 2009.

A PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETOR SUBSTITUTO 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 de acordo com as determinações da Portaria Interministerial nº438, de 4 de dezembro de 2009, **RESOLVE:**

Art. 1º Disciplinar a aplicação da avaliação de desempenho da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG dos servidores da ENAP.

Art. 2º - A avaliação de desempenho tem por objetivo aferir o desempenho do servidor quanto ao cumprimento das atribuições e realização das atividades a ele designadas durante o período avaliativo em vigor.

Art. 3º A avaliação de desempenho será individual e seguirá uma escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

§ 1º Serão considerados de desempenho satisfatório os servidores que, na avaliação de desempenho, obtiverem a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos.

§ 2º O servidor que, durante o período de avaliação, sofrer penalidade disciplinar nos termos da Lei nº 8.112/90 terá sua pontuação na avaliação de desempenho reduzida em 20 (vinte) pontos.

Art. 4º A avaliação de desempenho será instituída para todos os servidores que percebam a GAEG ou que preencham os requisitos jurídicos para recebê-la, conforme as condições estabelecidas nos artigos 292 a 294 da Lei nº 11.907 de 2 de fevereiro de 2009, em ambos os casos, até o dia 30 de novembro do período avaliativo em questão.

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 5º A avaliação de desempenho considerará os critérios de Produtividade, Compromisso com os objetivos institucionais e Assiduidade.

Art. 6º O critério Produtividade buscará avaliar a quantidade de trabalho que o servidor realiza corretamente, sem prejuízo da qualidade, e contará 45 pontos subdivididos em fatores como segue:

- a) Organização das tarefas – 10 pontos.
- b) Execução das tarefas com qualidade – 15 pontos.
- c) Produtividade em relação às metas pactuadas com a chefia – 20 pontos.

Art. 7º O critério Compromisso com os objetivos institucionais buscará avaliar a dedicação do servidor, bem como sua capacidade de mobilizar conhecimentos e agir com responsabilidade, de modo a propiciar a melhoria do funcionamento da instituição, e contará 50 pontos, subdivididos em fatores como segue:

- a) Investimento no desenvolvimento profissional e pessoal – 5 pontos.
- b) Capacidade de formular e apresentar sugestões para o melhor funcionamento da instituição – 10 pontos.
- c) Disponibilidade para o aprendizado de novas atividades – 5 pontos.
- d) Disponibilidade para o auxílio aos colegas de trabalho – 5 pontos.
- e) Capacidade de trabalhar em grupo – 10 pontos.
- f) Capacidade para proceder com respeito e urbanidade no ambiente de trabalho – 5 pontos.
- f) Predisposição em atender solicitações para participar de atividades e serviços, inclusive aqueles imprevistos – 10 pontos.

Art. 8º O critério Assiduidade buscará avaliar a capacidade de respeitar os horários e a frequência laboral do servidor e contará 5 pontos, subdivididos em fatores como segue:

- a) pontualidade – 2,5 pontos.
- b) regularidade – 2,5 pontos.

DOS PROCEDIMENTOS

Art. 9º As avaliações serão realizadas conjuntamente pelas chefias imediatas e mediatas.

§ 1º. Os ocupantes de DAS gerenciais (DAS 101.1 a 101.6) poderão exercer a avaliação de desempenho como chefia imediata e os ocupantes de DAS 101.4, 101.5 e 101.6 como chefia mediata.

§ 2º. Na ausência, impedimento ou afastamento das chefias mediatas e imediatas, a avaliação será desempenhada pelo respectivo substituto definido em portaria interna.

§ 3º. A relação de avaliados e respectivos avaliadores será publicada em boletim interno antes do período avaliativo e será homologada pelo Conselho Diretor.

§ 4º. O servidor que esteve subordinado a diferentes chefias durante um período avaliativo será avaliado por cada chefia pelo prazo correspondente. A nota final será a média ponderada pelo prazo correspondente de cada avaliação.

§ 5º. Em caso de mudança de setor ou mudança de responsabilidades e atribuições, será obrigatória uma nova pactuação entre avaliado e avaliadores.

§ 6º. Poderá ocorrer nova pactuação em caso de troca de avaliadores.

Art. 10º A avaliação de desempenho será anual e o período avaliativo abrangerá de 1º de fevereiro a 31 de janeiro do ano subsequente.

Art. 11º O período de avaliação compreenderá as seguintes etapas obrigatórias:

1. Pactuação de expectativas e objetivos entre avaliadores e avaliado;
2. Repactuação de meio percurso;
3. Avaliação do cumprimento das expectativas e objetivos;
4. Formalização e comunicação do resultado pelos avaliadores ao avaliado;
5. Interposição de recurso pelo avaliado, se for o caso;
6. Decisão dos avaliadores sobre o recurso e julgamento pelo Conselho Diretor, caso necessário;
7. Ciência da avaliação pelo Conselho Diretor;
8. Recomendação do Conselho Diretor aos avaliadores para que reconsiderem a avaliação, se for o caso;
9. Resposta dos avaliadores ao Conselho Diretor sobre a recomendação de reconsideração e ciência ao avaliado, caso necessário;
10. Interposição de recurso pelo avaliado ao Conselho Diretor, se for o caso;
11. Julgamento do recurso pelo Conselho Diretor;
12. Homologação da avaliação final pelo Conselho Diretor;
13. Publicação do resultado final em boletim interno da ENAP.

§ 1º. Os avaliadores pactuarão as expectativas e objetivos a serem alcançados com servidores avaliados em até 5 (cinco) dias úteis a partir do início do período avaliativo, após a data de concessão da GAEG, da data de entrada em exercício para aqueles que preenchem os requisitos jurídicos para receber a GAEG ou findo o prazo previsto no § 3º, quando os períodos avaliativos forem consecutivos.

§ 2º. A repactuação de meio percurso será realizada pelos avaliadores no mês da data que marca a metade do período avaliativo. Nesta oportunidade, os avaliadores deverão comunicar aos avaliados se as expectativas e objetivos previamente pactuados estão sendo atendidos de forma satisfatória até aquele momento e poderão readequá-las, desde que justificadamente.

§ 3º. Concluído o período de avaliação, os avaliadores terão até 5 (cinco) dias úteis para fazer a avaliação do cumprimento das expectativas e objetivos pactuados com os avaliados.

§ 4º. Os avaliadores terão do 6º ao 10º dia útil para comunicar o resultado da avaliação aos avaliados.

§ 5º. Os avaliados terão prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da comunicação do resultado da avaliação, para interpor recurso aos avaliadores.

§ 6º. Os avaliadores terão prazo de 2 (dois) dias úteis para decidir sobre os recursos. Nos casos de indeferimento, total ou parcial, os recursos serão encaminhados pelos avaliadores para julgamento pelo Conselho Diretor.

§ 7º. Findo o prazo do § 6º, o Conselho Diretor terá até 10 (dez) dias úteis para julgar os recursos indeferidos pelos avaliadores.

§ 8º. Caso o Conselho Diretor discorde do resultado de alguma avaliação, poderá recomendar, desde que de forma justificada, que os avaliadores a reconsiderem.

§ 9º. Os avaliadores terão o prazo de 2 (dois) úteis para se manifestarem formalmente sobre as recomendações de reconsideração feitas pelo Conselho Diretor.

§ 10º. Caso a recomendação seja acatada, os avaliadores deverão comunicar imediatamente ao avaliado a sua nova avaliação. O avaliado terá 5 (cinco) dias úteis para interpor recurso ao Conselho Diretor.

§ 11º. Em até 5 (cinco) dias úteis, o Conselho Diretor deverá julgar o recurso e homologar o resultado final.

§ 12º. O resultado das avaliações será publicado em até 2 (dois) dias úteis depois de homologado.

DA PERDA E DA RECUPERAÇÃO DA GAEG

Art. 12º Os servidores que não obtiverem desempenho satisfatório deixarão de perceber a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo 30 (trinta) dias após a publicação do resultado da avaliação.

Parágrafo único. Em caso de perda da GAEG, o servidor somente poderá recuperá-la depois de concluído o período avaliativo subsequente.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13º Excepcionalmente, o primeiro período avaliativo ocorrerá no período de 26 de abril a 25 de outubro de 2010.

Art. 14º No primeiro período avaliativo, a repactuação de meio percurso não será obrigatória.

Art. 15º Caberá ao Conselho Diretor disciplinar os casos omissos nesta resolução.

Art. 16º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO SERGIO DE CARVALHO
Presidente do Conselho Diretor Substituto