

A percepção das chefias
sobre a capacitação
nos cursos da ENAP

Pesquisa ENAP

39

A percepção das chefias
sobre a capacitação
nos cursos da ENAP

Pesquisa ENAP

39

Texto para discussão é uma publicação da
Escola Nacional de Administração Pública

Editora

Vera Lúcia Petrucci

Coordenadora editorial

Isabella Madeira Marconini

Supervisor de produção gráfica

Rodrigo Luiz Rodrigues Galletti

Revisão

Galber José Oliveira Maciel

Cleidiana Cardoso N. Ferreira

Editoração eletrônica

Mônica Indig do Valle

© ENAP, 2000

Brasil. Escola Nacional de Administração Pública

A percepção das chefias sobre a capacitação nos
cursos da ENAP. Brasília: ENAP 2000.

20f. (Texto para discussão, 39).

1. Pesquisa 2. Capacitação de Servidores
3. Administração Pública. I. Título II. Série.

Brasília, DF

ENAP Escola Nacional de Administração Pública

SAIS — Área 2-A

70610-900 — Brasília, DF

Telefone: (0XX61) 445 7096 / 445 7102 — Fax: (0XX61) 245 6189

Site: www.ena.gov.br

E-mail: publicacoes@ena.gov.br

A percepção das chefias sobre a capacitação nos cursos da ENAP¹

*Pesquisa ENAP**

Introdução

A melhoria da gestão pública é um desafio que hoje a administração pública não pode ignorar. A sociedade, cada vez mais organizada e esclarecida, e os órgãos de imprensa, com cada vez mais liberdade de expressão, acabam por exercer uma certa pressão para que os serviços do Estado sejam oferecidos com mais qualidade. Há necessidade também de o Estado responder de forma mais adequada e rápida aos desa-fios que a própria tecnologia e a evolução do pensamento da gestão pública têm colocado.

A capacitação dos servidores é um dos suportes para a melhoria da gestão pública. A ENAP Escola Nacional de Administração Pública tem exercido papel fundamental na capacitação e preparo dos servidores para a “nova administração pública”. Sistemáticamente, a ENAP tem procedido a avaliações permanentes com os servidores em treinamento, visando verificar, além da qualidade, a aplicabilidade do conteúdo ministrado ao ambiente de trabalho.

O presente trabalho apresenta o resultado de uma pesquisa com “turmas abertas” (servidores oriundos de várias organizações) e avalia genericamente a qualidade e a aplicabilidade dos cursos da ENAP no próprio ambiente de trabalho do servidor treinado.

Para isso, foram consultadas as chefias imediatas dos funcionários egressos de vários cursos, treinados em “turmas abertas” no primeiro semestre de 1999. A metodologia utilizada foi a mesma aplicada ao *telemarketing* (telepesquisa).

Os cursos avaliados foram:

1. Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional;
2. Avaliação de Gestão para o Prêmio de Qualidade do Governo Federal;
3. Elaboração e Monitoramento de Projetos;
4. Gerenciamento de Custos no Setor Público;
5. Gestão da Informação;

* A equipe da Pesquisa ENAP é composta por: Marianne Nassuno, gerente; Chélen Fisher de Lemos e Gustavo Amorim Coutinho, assessores de pesquisa; Júlio Coelho de Matos, apoio e Karenina Vieira, estagiária.

6. Melhorando a Comunicação no Setor Público;

7. Análise e Melhoria de Processos.

Genericamente, a maior parte dos cursos foi escolhida pelos funcionários ou por funcionários e chefes juntos, e não decorrente de recomendação, o que sugere não ter vindo de ordem hierárquica superior.

Aparentemente, uma maioria tímida (66%) tem tido a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos nos treinamentos, o que parece sugerir a revisão de conteúdo, caso se queira obter resultados mais concretos e de curto e médio prazos.

Os cursos parecem efetivamente preparar os funcionários para o enfrentamento dos desafios gerenciais (o que sugere estimular sua autonomia) e contribuem para a melhoria da qualidade da participação na gestão do trabalho.

Apesar de despertar todo esse potencial no funcionário, há indicações de que poucos deles chegam a sugerir alguma mudança nos processos de trabalho, mas isso pode ser decorrente de uma estrutura organizacional muito hierarquizada e com pouca abertura para esse tipo de participação.

Apresentamos a seguir as análises e respectivos gráficos e tabelas. Lembramos que foram contempladas questões pertinentes a outros aspectos como divulgação e intenção em relação aos cursos da ENAP, motivo pelo qual pedimos atenção especial aos itens das Tabelas 7, 9, 10 e 11 que tratam, ainda que indiretamente, do conteúdo dos cursos.

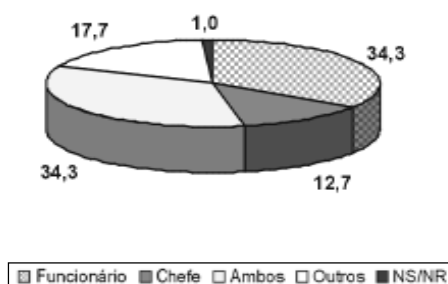
Tabelas, gráficos e comentários

Tabela 1: Escolha do curso pelo funcionário, chefia e/ou outros

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Funcionário	34,3	34,9	23,3	48,8	27,9	55,8	25,6	23,8
Chefe	12,7	7,0	14,0	4,7	11,6	7,0	30,2	14,3
Ambos	34,3	46,5	30,2	32,6	39,5	27,9	30,2	33,3
Outros	17,7	9,3	32,6	11,6	18,6	9,3	14,0	28,6
NS/NR	1,0	2,3	-	2,3	2,3	-	-	-

Gráfico 1



A opinião dos chefes imediatos entrevistados divide-se entre a escolha feita por funcionários (34,3%) e a feita por funcionários e seus chefes juntos (34,3%).

Em ambos os casos, nota-se a acentuada participação do funcionário na escolha do curso, enfatizada notadamente nos cursos Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional e Elaboração e Monitoramento de Projetos.

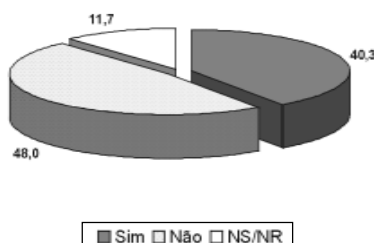
Chama atenção a escolha feita por “outros” nos cursos Avaliação de Gestão para o Prêmio de Qualidade do Governo Federal e Análise e Melhoria de Processos.

Tabela 2: Se os cursos foram recomendados

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	40,3	41,9	41,9	46,5	37,2	20,9	34,9	59,5
Não	48,0	41,9	41,9	44,2	41,9	67,4	62,8	35,7
NS/NR	11,7	16,3	16,3	9,3	20,9	11,6	2,3	4,8

Gráfico 2



Na maior parte dos cursos (48%), não parece ter havido recomendação da formação para o funcionário. Essa opinião é enfatizada nos cursos Gestão da Informação e Melhorando a Comunicação no Setor Público.

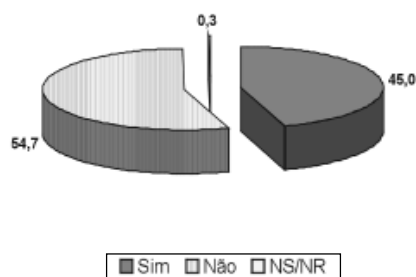
As exceções à tendência geral da pesquisa ficam por conta dos Cursos Elaboração e Monitoramento de Projetos e Análise e Melhoria de Processos (nos quais aparece uma maior porcentagem de recomendação).

Tabela 3: Conhecimento antecipado dos objetivos dos cursos**CURSOS (%)**

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	45,0	41,9	55,8	46,5	25,6	39,5	37,2	69,0
Não	54,7	58,1	44,2	53,5	72,1	60,5	62,8	31,0
NS/NR	0,3	-	-	-	2,3	-	-	-

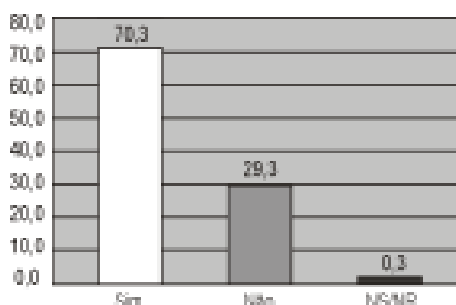
A maioria (54,7%) dos chefes entrevistados afirmou que não tinha conhecimento antecipado dos objetivos dos cursos.

Esse desconhecimento dos objetivos acentua-se nos cursos: Gerenciamento de Custos e Melhorando a Comunicação no Setor Público. Genericamente esse resultado parece indicar uma necessidade de revisão da estratégia de divulgação dos cursos (notadamente dos seus objetivos), mas a indicação mais adequada é que se faça a reorientação considerando as especificidades de cada curso.

Gráfico 3**Tabela 4: Contatos com catálogos da ENAP****CURSOS (%)**

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	70,3	67,4	62,8	62,8	74,4	67,4	74,4	83,3
Não	29,3	32,6	37,2	37,2	25,6	30,2	25,6	16,7
NS/NR	0,3	-	-	-	-	2,3	-	-

Gráfico 4



A grande maioria (70,3%) dos chefes consultados afirmou ter contatos com os catálogos da ENAP.

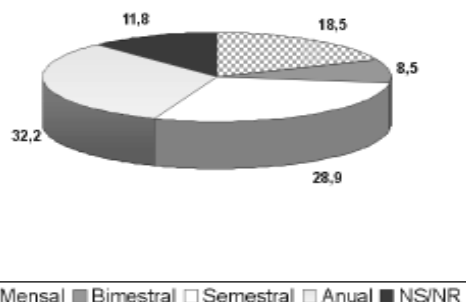
Essa opinião acentua-se nos cursos Análise e Melhoria de Processos, Gerenciamento de Custos e Melhorando a Comunicação no Setor Público.

Tabela 5: Periodicidade de contatos com os catálogos da ENAP

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	211	29	27	27	32	29	32	35
	100,00	13,7	12,8	12,8	15,2	13,7	15,2	16,6
Mensal	18,5	20,7	14,8	25,9	12,5	10,3	25,0	20,0
Bimestral	8,5	6,9	-	-	15,6	10,3	-	22,9
Semestral	28,9	31,0	40,7	25,9	18,8	37,9	28,1	22,9
Anual	32,2	24,1	29,6	25,9	43,8	31,0	40,6	28,6
NS/NR	11,8	17,2	14,8	22,2	9,4	10,3	6,3	5,7

Gráfico 5



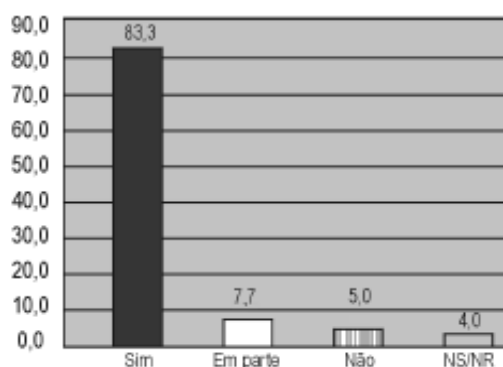
Embora a tendência da maior parte (32,2%) foi apontar o contato anual e o contato semestral (28,9%), há uma certa dispersão no interior das tabelas dos cursos, o que recomenda uma leitura caso a caso (consulta aos relatórios específicos). Por outro lado, a pouca concentração de respostas em uma determinada periodicidade parece indicar uma falta de direcionamento na estratégia de divulgação dos catálogos.

Tabela 6: Se os cursos atenderam às expectativas da organização/equipes

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	83,3	65,1	83,7	90,7	79,1	90,7	86,0	88,1
Em parte	7,7	20,9	9,3	4,7	9,3	-	2,3	7,1
Não	5,0	11,6	2,3	-	4,7	2,3	9,3	4,8
NS/NR	4,0	2,3	4,7	4,7	7,0	7,0	2,3	-

Gráfico 6



A grande maioria (83,3%) dos chefes de funcionários dos diversos cursos concordou que os cursos atenderam às expectativas da organização.

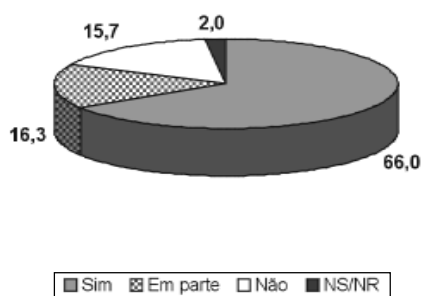
Embora não contrariando a tendência geral, o curso Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional parece apresentar algum problema. O curso tem o mais baixo índice de satisfação (65,1%) e o mais alto de insatisfação (negação – 11,6%) ao atendimento das expectativas.

Tabela 7: Oportunidade do funcionário aplicar os conhecimentos adquiridos

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	66,0	58,1	58,1	65,1	65,1	79,1	69,8	66,7
Em parte	16,3	14,0	14,0	20,9	9,3	9,3	25,6	21,4
Não	15,7	23,3	25,6	14,0	25,6	7,0	4,7	9,5
NS/NR	2,0	4,7	2,3	-	-	4,7	-	2,4

Gráfico 7



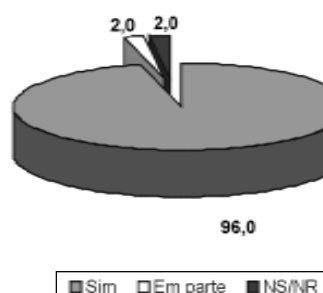
Apenas um pouco mais da metade (66%) dos funcionários tem tido a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos nos cursos da ENAP. Essa oportunidade diminui ainda um pouco mais para os egressos dos cursos Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional e Avaliação de Gestão para o Prêmio de Qualidade do Governo Federal.

Tabela 8: Aplicação do conhecimento adquirido (avaliação do resultado)

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	198	25	25	28	28	34	30	28
	100,00	12,6	12,6	14,1	14,1	17,2	15,2	14,1
Sim	96,0	88,0	100,0	100,0	89,3	94,1	100,0	100,0
Em parte	2,0	4,0	-	-	7,1	2,9	-	-
Não	-	-	-	-	-	-	-	-
NS/NR	2,0	8,0	-	-	3,6	2,9	-	-

Gráfico 8



A maioria quase absoluta (96%) dos chefes entrevistados avaliou como plenamente satisfatória a aplicação dos conhecimentos dos cursos da ENAP (para aqueles funcionários que tiveram a oportunidade de fazê-la).

O resultado nos leva a perguntar o porquê da “não” oportunidade de boa parte dos funcionários para aplicarem os conhecimentos adquiridos nos cursos (Tabela 7). Seriam impedimentos na estrutura organizacional do setor no

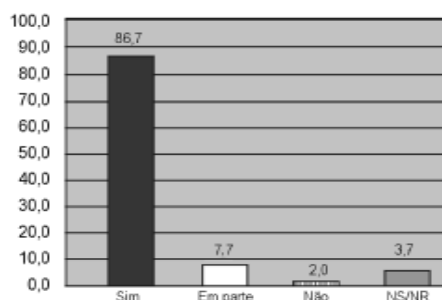
qual o funcionário trabalha? Lentidão da organização/equipe em absorver novos conhecimentos e implantar mudanças? Necessidade de adequação do conteúdo dos cursos à realidade concreta que o funcionário vai encontrar na organização? Essa é uma reflexão importante a ser feita na avaliação dos cursos.

Tabela 9: Preparo do funcionário para enfrentar desafios gerenciais

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300 100,00	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	42 14,0
Sim	86,7	83,7	83,7	97,7	93,0	88,4	67,4	92,9
Em parte	7,7	7,0	11,6	-	4,7	4,7	18,6	7,1
Não	2,0	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	-
NS/NR	3,7	7,0	2,3	-	-	4,7	11,6	-

Gráfico 9



Para a grande maioria (86,7%) dos chefes imediatos entrevistados, os funcionários encontram-se melhor preparados para enfrentar os desafios gerenciais das suas organizações.

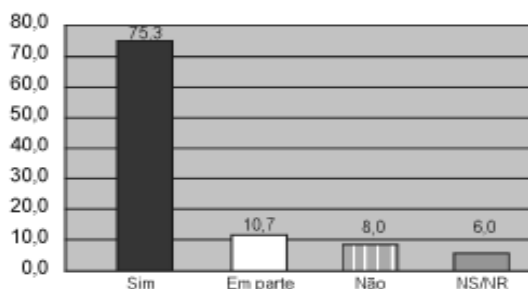
A única exceção ao alto nível de preparo são os funcionários egressos do curso Melhorando a Comunicação no Setor Público.

Tabela 10: Melhoria na qualidade da participação do funcionário

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300 100,00	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	43 14,3	42 14,0
Sim	75,3	65,1	83,7	81,4	65,1	83,7	67,4	81,0
Em parte	10,7	14,0	4,7	4,7	2,3	9,3	25,6	14,3
Não	8,0	9,3	7,0	4,7	18,6	7,0	7,0	2,4
NS/NR	6,0	11,6	4,7	9,3	14,0	-	-	2,4

Gráfico 10



A maioria (75.3%) dos chefes imediatos entrevistados afirmou ter havido melhoria na qualidade da participação do funcionário na gestão dos processos de trabalho.

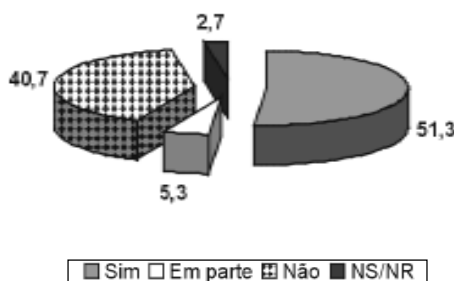
Essa melhoria foi mais acentuada nos cursos Avaliação de Gestão para o Prêmio de Qualidade do Governo Federal, Gestão da Informação, e Elaboração e Monitoramento de Projetos.

Tabela 11: Após o curso, se o funcionário propôs algum tipo de mudança nos processos de trabalho

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	51,3	39,5	67,4	60,5	46,5	65,1	27,9	52,4
Em parte	5,3	4,7	7,0	4,7	-	9,3	4,7	7,1
Não	40,7	53,5	23,3	32,6	48,8	25,6	62,8	38,1
NS/NR	2,7	2,3	2,3	2,3	4,7	-	4,7	2,4

Gráfico 11



Apenas um pouco mais da metade (51,3%) dos entrevistados apontou que os funcionários propuseram algum tipo de mudança nos processos de trabalho.

Esse resultado indica que aparentemente “proposição de mudança” não parece ser o enfoque da maioria dos cursos ministrados pela ENAP (avaliados na pesquisa).

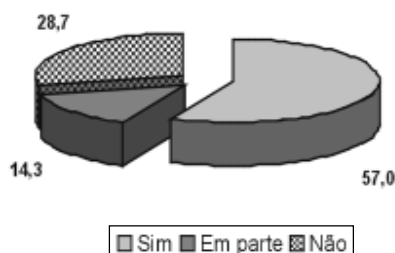
Mesmo nos cursos mais positivamente apontados, o resultado não chega a nenhuma excepcionalidade.

Tabela 12: Aplicação e avaliação pela chefia dos conhecimentos adquiridos em cursos ou treinamentos

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	57,0	46,5	79,1	65,1	51,2	39,5	48,8	69,0
Em parte	14,3	32,6	4,7	11,6	11,6	23,3	16,3	-
Não	28,7	20,9	16,3	23,3	37,2	37,2	34,9	31,0
NS/NR	-	-	-	-	-	-	-	-

Gráfico 12



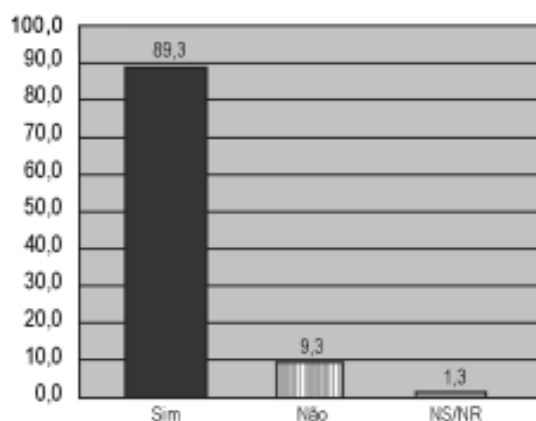
Um pouco mais da metade (57%) dos chefes imediatos consultados afirmou exigir e avaliar os seus funcionários quanto à aplicação dos conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos. Essa exigência diminui ainda mais nos cursos Gestão da Informação, Melhorando a Comunicação no Setor Público e Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional.

Tabela 13: Se o chefe do funcionário pretende enviar outros funcionários para fazerem o mesmo curso na ENAP

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	89,3	93,0	88,4	90,7	88,4	86,0	93,0	85,7
Não	9,3	2,3	11,6	9,3	9,3	14,0	4,7	14,3
NS/NR	1,3	4,7	-	-	2,3	-	2,3	-

Gráfico 13



Praticamente a maioria quase absoluta (89,3%) dos chefes entrevistados pretende enviar outros funcionários para fazerem os mesmos cursos. Essa percepção parece indicar uma avaliação genérica bastante positiva dos cursos da ENAP.

Chama-se atenção para os aparentes índices de rejeição (não) nos cursos Análise e Melhoria de Processos, Gestão da Informação e Avaliação de Gestão para o Prêmio de Qualidade do Governo Federal.

Tabela 14: Se o chefe do funcionário pretende enviar outros funcionários para fazerem outros cursos na ENAP

CURSOS (%)

	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7
BASE	300	43	43	43	43	43	43	42
	100,00	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3	14,0
Sim	97,3	97,7	97,7	95,3	97,7	95,3	97,7	100,0
Não	1,0	-	2,3	4,7	-	-	-	-
NS/NR	1,7	2,3	-	-	2,3	4,7	2,3	-

Todos os chefes imediatos entrevistados de todos os cursos informaram desejar enviar outros funcionários para fazerem outros cursos na ENAP. Essa opinião indica, indiretamente, uma avaliação muito positiva da ENAP enquanto instituição que capacita e aprimora os conhecimentos dos funcionários públicos.

Notas

- ¹ A pesquisa primária foi realizada em novembro e dezembro de 1999 pelo Instituto Fecomércio de Pesquisa e Desenvolvimento, sob a orientação técnica da equipe de pesquisa da ENAP e contou com o apoio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), por meio do convênio FAT/ENAP 005/98 - Programa Ampla de Educação Continuada de Servidores Públicos.

Normas para colaboradores

1. A série **Texto para discussão** divulga artigos em fase de pré-publicação, com o objetivo de fomentar o debate direto entre o leitor e o autor.
2. Os trabalhos, sempre inéditos no Brasil, devem conter em torno de 25 laudas de 30 linhas de 65 toques.
3. Os originais devem ser encaminhados ao editor, em disquete, em programa de uso universal, com uma cópia impressa. Usar apenas as formatações padrão.
4. Na primeira página deve constar informação sucinta sobre formação e vinculação institucional do autor (em até duas linhas).
5. Notas, referências e bibliografia devem vir ao final do trabalho, e não ao pé da página. Notas e referências, sendo o caso, devem vir devidamente numeradas.
6. Os originais enviados à editora de **Texto para discussão** não serão devolvidos. O editor compromete-se a informar os autores sobre a publicação ou não de seus trabalhos.

Texto para discussão

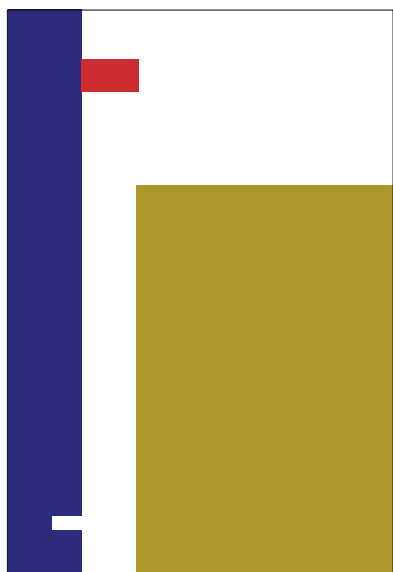
Números publicados

- 38 - *Perfil dos dirigentes de recursos humanos da Administração Pública Federal*
Pesquisa ENAP
novembro/00, 28p.
- 37 - *Planejamento estratégico municipal no Brasil: uma nova abordagem*
Peter Pfeiffer
outubro/00, 37p.
- 36 - *Relatório de Avaliação do curso Elaboração de indicadores de desempenho institucional*
Pesquisa ENAP
outubro/00, 36p.
- 35 - *Modelo para informatização das administrações públicas municipais*
Maria José Ferreira Foregatto Margarido
agosto/00, 21p.
- 34 - *Perfil dos gestores de recursos humanos da Administração Pública*
Pesquisa ENAP
agosto/00, 20p.
- 33 - *A imanência do planejamento e da gestão: a experiência de Curitiba*
Luiz Carlos de Oliveira Cecilio
Carlos Homero Giacomoni
Miguel Ostojá Roguski
agosto/99, 22p.
- 32 - *Sociedade civil: sua democratização para a Reforma do Estado*
Luiz Carlos Bresser Pereira
novembro/98, 57p.
- 31 - *Custos no serviço público*
Marcos Alonso
outubro/98, 34p.

- 30 - *Demissão por insuficiência de desempenho na reforma gerencial: avanços e desafios*
Marianne Nassuno
setembro/98, 21p.
- 29 - *Reforma da previdência: negociações entre os poderes Legislativo e Executivo*
Marcelo James Vasconcelos Coutinho
agosto/98, 24p.
- 28 - *Diagnóstico da situação da mulher na Administração Pública Federal*
Franco César Bernardes,
Marcelo Gameiro de Moura e
Marco Antônio de Castilhos Acco
julho/98, 25p.
- 27 - *Capacitação de recursos humanos no serviço público: problemas e impasses*
Francisco Gaetani
junho/98, 27p.
- 26 - *Análise de macroprocessos na Secretaria de Recursos Humanos do MARE: uma abordagem sistêmica*
Marcelo de Matos Ramos
maio/98, 23p.
- 25 - *Desafios e oportunidades no setor de compras governamentais na América Latina e Caribe: o caso brasileiro*
Carlos César Pimenta
abril/98, 23p.
- 24 - *Reconstruindo um novo Estado na América Latina*
Luiz Carlos Bresser Pereira
março/98, 19p.
- 23 - *Reforma administrativa e direito adquirido*
Paulo Modesto
fevereiro/98, 25p.
- 22 - *Utilizando a internet na administração pública*
Cláudio Seiji Sato
dezembro/97, 25p.
- 21 - *Burocracia, capacidade de Estado e mudança estrutural*
Tereza Cristina Cotta
novembro/97, 13p.

- 20 - *A reforma administrativa francesa: da crise da função pública a uma nova racionalidade da ação coletiva, uma difícil transição*
Valdeir Araújo
outubro/97, 26p.
- 19 - *Formação e capacitação na construção de um novo Estado*
Evelyn Levy
setembro/97, 15p.
- 18 - *Agências Executivas: estratégias de reforma administrativa*
Marcos Alonso
agosto/97, 37p.
- 17 - *Controle interno e paradigma gerencial*
Sheila Maria Reis Ribeiro
julho/97, 27p.
- 16 - *Novos padrões gerenciais no setor público: medidas do governo americano orientadas para o desempenho e resultados*
Bianor Scelza Cavalcanti e Roberto Bevilacqua Otero
junho/97, 31p.
- 15 - *Cidadania e Res publica: a emergência dos direitos republicanos*
Luiz Carlos Bresser Pereira
maio/97, 45p.
- 14 - *Gestão e avaliação de políticas e programas sociais: subsídios para discussão*
Francisco Gaetani
abril/97, 15p.
- 13 - *As escolas e institutos de administração pública na América Latina diante da crise do Estado*
Enrique Saravia
março/97, 18p.
- 12 - *A modernização do Estado: as lições de uma experiência*
Serge Vallemont
dezembro/96, 16p.
- 11 - *Governabilidade, governança e capacidade governativa*
Maria Helena de Castro Santos
dezembro/96, 14p.
- 10 - *Qual Estado?*
Mário Cesar Flores
novembro/96, 12p.

- 09 - *Administração pública gerencial: estratégia e estrutura para um novo Estado*
Luiz Carlos Bresser Pereira
outubro/96, 20p.
- 08 - *Desempenho e controle na reforma administrativa*
Simon Schwartzman
setembro/96, 22p.
- 07 - *Brasil século XXI - A construção de um Estado eficaz*
Virginio Augusto Ferreira Coutinho e
Maria Teresa Oliva Silveira Campos
agosto/96, 24p.
- 06 - *A tecnologia da informação na reforma do Estado*
Ricardo Adolfo de Campos Saur
julho/96, 15p.
- 05 - *Reforma administrativa e direito adquirido ao regime da função pública*
Paulo Modesto
outubro/95, 14p.
- 04 - *Estado, aparelho do Estado e sociedade civil*
Luiz Carlos Bresser Pereira
outubro/95, 31p.
- 03 - *Reflexões sobre a proposta da reforma do Estado brasileiro*
Gleisi Heisler Neves
outubro/95, 28p.
- 02 - *A questão da estabilidade do serviço público no Brasil: perspectivas de flexibilização*
Érica Máximo Machado e
Lícia Maria Umbelino
julho/95, 21p.
- 01 - *A reforma do aparelho do Estado e a Constituição brasileira*
Luiz Carlos Bresser Pereira
maio/95, 24p.



Assine a

Revista do Serviço Público *Conhecimento atualizado em Administração Pública*

A **RSP Revista do Serviço Público** é uma publicação voltada para a divulgação e debate de temas relacionados ao Estado, à Administração Pública e à gestão governamental. Reúne artigos de autores brasileiros e estrangeiros que apontam as tendências contemporâneas no debate sobre a área.

Publicada desde 1937, a RSP passou por uma profunda reforma editorial em 1996, inspirada pela consciência da necessidade crescente de manter a função pública em contato regular com análises dos grandes temas atuais.

Conheça o *Catálogo de Publicações ENAP* visitando o nosso site: www.enap.gov.br

Cartão de assinatura da RSP

Para assinar a RSP, preencha este cartão e envie para o endereço abaixo por fax ou correio.

Periodicidade: trimestral
Assinatura anual: R\$ 40,00
Exemplar avulso: R\$ 12,00
Exemplar anterior a 1997: R\$ 8,00

ENAP Escola Nacional de
Administração Pública
Diretoria de Informação e
Conhecimento em Gestão
SAIS — Área 2-A
70610-900 — Brasília - DF
Tel.: (0XX61) 445 7096 / 445
7102
Telefax: (0XX61) 245 6189
E-mail: publicacoes@enap.gov.br

Nome/Instituição:

CPF/CGC:

Endereço:

Cidade:

UF:

CEP:

Caixa Postal:

Telefone:

Fax:

E-mail:

Tipo de solicitação:

- Assinatura RSP Ano 51 - 2000
 Assinatura RSP Ano 52 - 2001
 Alteração de cadastro

Formas de pagamento:

- Cheque nominal à ENAP Fundação Escola Nacional de Administração Pública
- Enviar ordem de pagamento (anexar cópia do depósito) em nome de: ENAP — Fundação Escola Nacional de Administração Pública, através do Banco do Brasil S/A — Agência Ministério da Fazenda 3602-1, Conta Corrente: 170500-8 Depósito identificado (código - dv) finalizada: 11470211401002-2.
- Enviar nota de empenho (anexar original) em nome de: ENAP — Fundação Escola Nacional de Administração Pública — UG: 114702 — Gestão: 11401