



ENAP Relatório
2000

Brasília, março 2001

ENAP

Escola Nacional de Administração Pública

SAIS — Área 2-A

70610-900 — Brasília, DF

tel. (0xx 61) 445 7000

site: www.enap.gov.br

MARTUS TAVARES

Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão

REGINA SILVIA VIOTTO MONTEIRO PACHECO

Presidente

ISABELLA MADEIRA MARCONINI

Diretora de Serviços e Informática

VERA LÚCIA PETRUCCI

Diretora de Informação e Conhecimento em Gestão

MAURÍCIO MUNIZ BARRETTO DE CARVALHO

Diretor de Desenvolvimento de Gerentes e Servidores

Sumário

Relatório de Atividades

Apresentação	02
Introdução	03
• Plano estratégico 2000-2003.....	03
• Resultados globais obtidos	10
• Satisfação dos usuários estratégicos	22
Avaliação global da ENAP	22
Avaliação da eficácia dos cursos de educação continuada da ENAP	23

Atividades desenvolvidas (segundo ações do PPA)

• Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública	26
• Capacitação Continuada de Servidores Públicos	49
• Formação Inicial para Carreiras do Serviço Público Federal	68
• Intercâmbio com instituições de excelência em gestão	69
• Estudos e pesquisas sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental	74
• Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão	85
• Promoção de Eventos	89
• Edição e distribuição de publicações sobre administração pública e gestão governamental	92
• Ampliação e atualização do acervo especializado	101
• Programa de apoio administrativo (inclui “Serviço de hospedagem a servidores em treinamento”)	104

Apresentação

A ENAP Escola Nacional de Administração Pública é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Tem por finalidade a prospecção e difusão de conhecimento e tecnologia gerencial para o desenvolvimento de dirigentes, gerentes e demais servidores públicos, visando a melhoria da gestão das instituições públicas federais por meio de seus cursos, estudos, eventos e publicações. Busca traduzir, em seus programas, as orientações de governo para a inovação na gestão pública, contribuindo para tornar o serviço público mais ágil e eficiente, voltado para o atendimento dos cidadãos.

Este documento apresenta as atividades realizadas pela ENAP no ano de 2000. Nesse ano, o Governo Federal adotou um novo modelo de gestão, integrando planejamento e orçamento, organizando todas as ações da Administração Pública Federal em programas. O conjunto de programas federais constitui o Plano Plurianual PPA 2000-2003 — Avança Brasil.

À ENAP coube a responsabilidade pelo programa “Desenvolvimento de Gerentes e Servidores Públicos”, integrante do Plano Plurianual PPA 2000-2003. Assim, as atividades foram organizadas segundo as ações do Programa.

O presente relatório está estruturado segundo as ações deste Programa.

Na Introdução, apresentamos o planejamento estratégico da ENAP para o período 2000-2003, e seu detalhamento para 2000, que buscou integrar todas as ações da ENAP com o programa do PPA. Utilizamos a metodologia do *Balanced Scorecard* — BSC para definir objetivos estratégicos da instituição vinculados às ações do PPA. Ainda fazem parte da Introdução um balanço global das atividades realizadas em 2000 (“Resultados Globais Obtidos”) e a avaliação da ENAP por seus principais usuários (“Satisfação dos Clientes”).

Nas partes seguintes, são apresentadas as atividades realizadas em 2000, organizadas segundo as ações do Programa “Desenvolvimento de Gerentes e Servidores Públicos”.

Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco
Presidente da ENAP e Gerente do Programa
Desenvolvimento de Gerentes e Servidores
Públicos – PPA 2000-2003

Introdução

O Plano Estratégico 2000-2003

A partir do Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores (PPA 2000-2003), um novo direcionamento estratégico foi estabelecido para a ENAP, com a organização assumindo o desafio de se tornar um centro de excelência para o desenvolvimento de altos executivos da administração pública federal, passando a priorizar suas atividades junto aos gerentes de programa do novo PPA e suas equipes, dirigentes e demais gerentes. Isto exigiu da instituição um amplo processo de redefinição de suas prioridades e a constituição de uma agenda de mudança organizacional, com a definição de uma nova missão e visão institucionais bem como diretrizes gerenciais para guiar a gestão.

Missão ENAP

Buscar e difundir conhecimento e tecnologia gerencial para o desenvolvimento de dirigentes, gerentes e demais servidores públicos, em direção à gestão pública ágil, eficiente e com foco no cidadão.

Visão

Em 2003, a ENAP será reconhecida pela administração pública federal como centro de excelência em gestão pública.

Diretrizes Gerenciais

- Aprofundar a interação com os *stakeholders*, em todos os níveis.
- Foco nos resultados: obtenção de resultados, monitoramento rigoroso e avaliação permanente.
- Espírito empreendedor e superação de obstáculos; polivalência.
- Trabalho em equipe, baseado em abertura, diálogo, confiança, negociação e aprendizagem.
- Liderar pelo exemplo; delegar responsabilizando.
- Aumentar o comprometimento das pessoas com as novas diretrizes estratégicas.

- Desdobrar o Plano Estratégico para todas as áreas e equipes.
- Fortalecimento do Colegiado Gerencial e da Diretoria em colegiado.
- Melhor apoio da tecnologia da informação aos novos objetivos da ENAP.
- Busca permanente da excelência.
- Redução de despesas de manutenção.

O Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA 2000-2003

Objetivo

Desenvolver dirigentes, gerentes e servidores públicos para a melhoria de gestão e transformar a ENAP Escola Nacional de Administração Pública em centro de excelência em gestão pública.

Público-alvo

Instituições, dirigentes, gerentes e servidores da administração pública federal.

Justificativas

- Necessidade de difundir novos paradigmas e instrumentos de gerenciamento no setor público, voltados à eficiência e aos resultados.
- Necessidade de vincular a capacitação aos objetivos estratégicos do governo e das instituições.
- Necessidade de formar quadros para as carreiras do serviço público.

Indicadores do Programa

Indicador	Índice 1999	Índice anual desejado em 2003
Taxa de capacitação de gerentes estratégicos	Não há	300
Grau de satisfação dos alunos clientes	90%	80%
Grau de satisfação das organizações clientes*	Não há	A ser estabelecido
Número de participantes-dia em projeto de desenvolvimento gerencial	22.530	25.000
Número de servidores-dia capacitados	53.359	53.359

* Projeto para 2001 com dificuldade de definição metodológica.

Ações e metas para 2000

Ação	Meta 2000
Ampliação e atualização do acervo especializado em administração pública e gestão governamental	500 títulos adquiridos
Capacitação continuada de servidores públicos	15.000 servidores capacitados
Concurso de inovações na gestão federal	10 projetos premiados
Desenvolvimento gerencial para a administração pública	2.500 gerentes capacitados
Edição e distribuição de publicações sobre administração pública e gestão governamental	10.000 exemplares distribuídos
Estudos e pesquisas sobre administração pública e melhoria da gestão governamental	08 estudos realizados
Formação inicial para carreiras do serviço público federal*	60 alunos matriculados
Intercâmbio com instituições de excelência em gestão no país e no exterior	16 intercâmbios realizados
Promoção de eventos sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental	06 eventos realizados
Serviços de hospedagem a servidores em treinamento	20.000 servidores hospedados

* Portaria autorizando o concurso publicada. Aguardando a publicação do edital do concurso.

O Balanced Scorecard — BSC

Para a construção e o acompanhamento da implementação do novo desafio estratégico da ENAP, dado pelo PPA 2000-2003, foi adotada a metodologia do *Balanced Scorecard — BSC*.

O *BSC* é uma abordagem organizacional integrada, que considera 4 perspectivas organizacionais: institucional, dos clientes, de processos internos, e de inovação/aprendizagem. Estabelece também objetivos estratégicos e um conjunto de iniciativas vinculadas à missão e à visão institucionais.

O método traduz a missão e a estratégia em um conjunto de indicadores para o acompanhamento, avaliação e revisão da própria estratégia, além de ser um instrumento de comunicação da missão e da estratégia para toda a organização.

Com esta metodologia, foram definidos 3 temas estratégicos e 14 objetivos.

Temas Estratégicos

Tema A: Informação e Conhecimento em Gestão

A produção e disseminação de informações é um tema estratégico a ser abordado pela ENAP no período 2001-2003, por conta de seu vínculo com a qualificação permanente dos dirigentes e gerentes estratégicos do Governo Federal. A ENAP assume a tarefa de buscar e levar a esse público, de forma sistemática, tecnologia gerencial de ponta, além de atender a necessidades de produção de conhecimento específico sobre tópicos relacionados à administração federal, para subsidiar a ação dos altos executivos públicos.

Tema B: Desenvolvimento de Dirigentes e Gerentes Estratégicos

O desenvolvimento de dirigentes e gerentes estratégicos assume um papel central nas atividades da ENAP. Como responsável pelo Programa **Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA 2000-2003**, a ENAP concentrará seus esforços na oferta de ações de desenvolvimento voltadas a contribuir para um gerenciamento de alto nível dos programas do PPA, tornando disponíveis aos seus gerentes e respectivas equipes, e a outros gerentes e dirigentes públicos, não somente cursos, mas outras atividades de capacitação e troca de conhecimentos.

Tema C: Capacitação de Servidores e Coordenadores de Equipe

Não obstante o direcionamento do foco de suas atividades para os dirigentes e gerentes estratégicos do Governo Federal, a ENAP continuará oferecendo atividades de capacitação para outros setores do serviço público federal, tanto para coordenadores de equipe, como para os demais servidores públicos. O acúmulo de experiência e conhecimentos, a existência de um acervo de cursos já aprovados e aperfeiçoados pela prática, a expectativa dos servidores e seus órgãos, e a necessidade de capacitação desse público justificam sua manutenção.

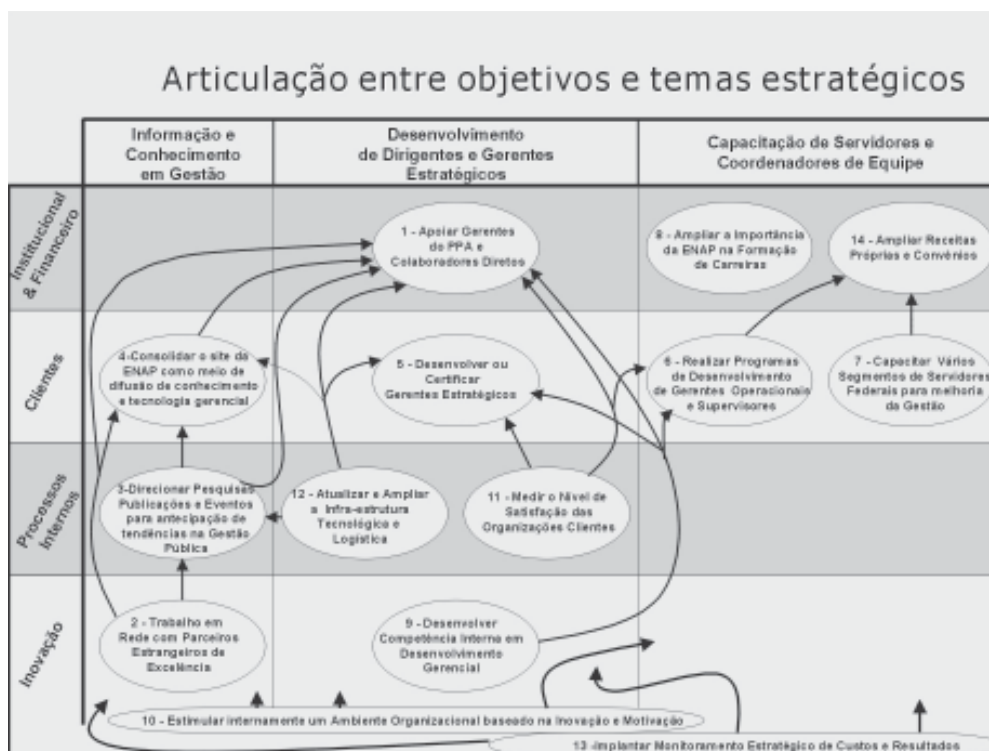
Os objetivos estratégicos do BSC, com seus respectivos indicadores e alvos para 2000 são apresentados a seguir

Objetivo Estratégico	Indicadores	Alvo para 2000
1. Apoiar gerentes do PPA e colaboradores diretos com conhecimento e tecnologia gerencial	1.1. Nº de gerentes atingidos	300
	1.2. Nº de colaboradores atingidos	500
2. Incrementar o trabalho em rede com parceiros de excelência estrangeiros	2.1. Nº de viagens realizadas ou especialistas recebidos	16
3. Direcionar pesquisas, publicações e eventos para antecipação de tendências na gestão pública, funcionamento da administração pública federal e temas de gestão demandados pelos dirigentes e gerentes estratégicos	3.1. Nº de pesquisas realizadas	8
	3.2. Nº de eventos realizados para dirigentes e gerentes estratégicos	10
4. Consolidar o site da ENAP como meio de difusão de conhecimento e tecnologia gerencial junto a dirigentes, gerentes estratégicos, formadores de opinião e pesquisadores	4.1. Nº de visitas a páginas selecionadas do <i>website</i> da ENAP	n.d.
5. Desenvolver ou certificar gerentes estratégicos (DAS 4 e equivalente) em gestão pública empreendedora	5.1. Nº de DAS 4 concluintes	160
6. Realizar programas de desenvolvimento de gerentes operacionais e supervisores em organizações públicas federais selecionadas	6.1. Nº de gerentes operacionais e supervisores concluintes	400
7. Capacitar vários segmentos de servidores federais para a melhoria da gestão, preferencialmente por meio de ações fora do campus da ENAP, ampliando sua abrangência nacional	7.1. Nº de treinados em cursos não-gerenciais, fora da ENAP/na ENAP	2/1
	7.2. Porcentagem de cumprimento das metas de treinandos dentro e fora do campus da ENAP (17.500)	100%
8. Ampliar a importância da ENAP na formação de carreiras do MP e junto aos gestores e analistas formados pela ENAP	8.1. Nº de participantes nas ações voltadas para gestores e analistas	110
9. Desenvolver competência interna em desenvolvimento gerencial	9.1. Nº total de pessoas em atividades de capacitação para criação de competência interna em desenvolvimento gerencial	100% Coords. de cursos + DAS 4
10. Estimular um ambiente organizacional baseado na inovação e motivação	10.1. Avaliação qualitativa	2 balanços
11. Medir o nível de satisfação das organizações clientes	A ser definido	A ser definido
12. Atualizar e ampliar a infra-estrutura tecnológica e logística da ENAP	12.1. Índice de adequação tecnológica	n.d.
	12.2. Média ponderada das avaliações dos participantes em eventos externos e internos	80% de ótimo e bom
13. Implantar monitoramento estratégico de custos e resultados	13.1. Nº de objetivos estratégicos monitorados e avaliados	100%
	13.2. Despesas de manutenção em t/ despesas de manutenção em t-1	15%
	13.3. No. de produtos e serviços com custos conhecidos e monitorados	A ser definido
14. Ampliar receitas próprias e convênios	14.1. Receitas próprias em t/receitas próprias em t-1	30%
	14.2. Execução física do Convênio FAT	100%
	14.3. Execução financeira do Convênio FAT	95%

A definição destes objetivos, indicadores e alvos, acrescidos dos indicadores e ações constantes no PPA, permitiu montar um **painel de controle** para monitoramento de todas as ações. Assim, a ENAP acompanhou mensalmente a realização das metas físicas previstas, bem como a execução financeira a elas associada.

Consideramos que este processo de monitoramento foi essencial para o alcance das metas. O painel de controle serviu também para a alimentação mensal do SIG — Sistema de Informações Gerenciais do PPA 2000-2003. Este trabalho foi desenvolvido pela Assessoria de Administração Estratégica, criada na reformulação da estrutura da ENAP pelo decreto nº 3268/99.

A matriz a seguir mostra a relação entre os temas e objetivos estratégicos, tendo em vista as 4 perspectivas organizacionais da metodologia do *BSC*.



Articulação entre as ações do Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores e os objetivos estratégicos do *BSC*.

Todos os objetivos estratégicos definidos vinculam-se a ações do Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores Públicos. O quadro a seguir mostra a correlação entre as ações do Programa e os objetivos estratégicos definidos:

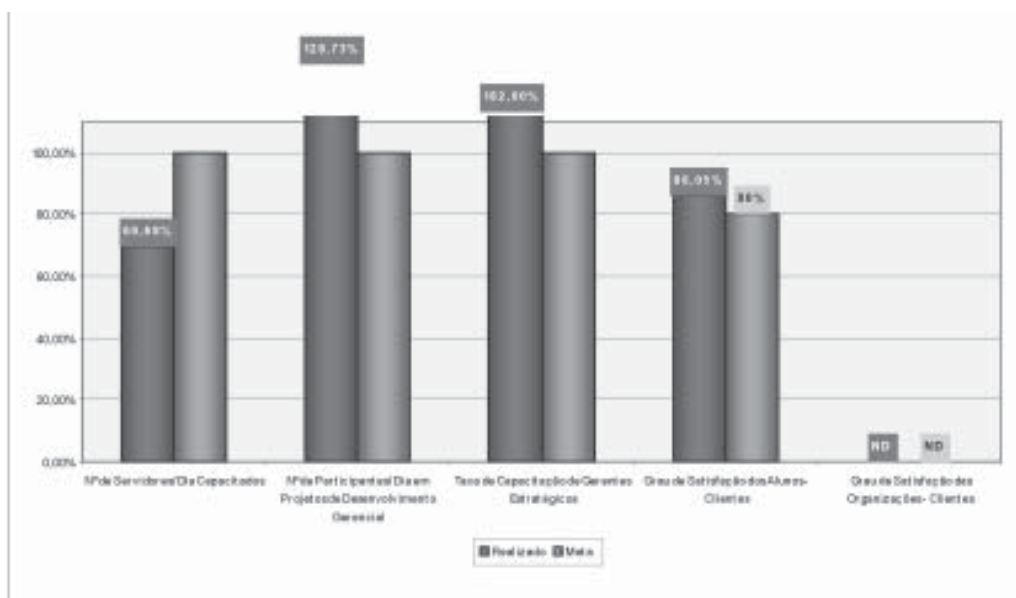
Ações do PPA	Objetivos estratégicos associados
<p>Desenvolvimento gerencial para a administração pública</p> <p>Avaliação dos serviços prestados às organizações clientes</p>	<p>1- Apoiar gerentes do PPA e colaboradores diretos com conhecimento e tecnologia gerencial</p> <p>2- Incrementar o trabalho em rede com parceiros de excelência estrangeiros (instituições e pessoas)</p> <p>5- Desenvolver ou certificar gerentes estratégicos (DAS 4 e equivalente) em gestão pública empreendedora</p> <p>6- Realizar programas de desenvolvimento de gerentes operacionais e supervisores em organizações públicas federais selecionadas</p> <p>9- Desenvolver competência interna em desenvolvimento gerencial</p> <p>11- Medir o nível de satisfação das organizações clientes</p> <p>12- Atualizar e ampliar a infra-estrutura tecnológica e logística da ENAP</p>
<p>Edição e distribuição de publicações sobre a administração pública e gestão governamental</p> <p>Estudos e pesquisas sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental (gestão do conhecimento)</p> <p>Ampliação e atualização do acervo especializado em administração pública e gestão governamental</p> <p>Concurso de inovações na gestão pública federal</p> <p>Promoção de eventos sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental — gestão do conhecimento</p> <p>Intercâmbio com instituições de excelência em gestão no país e no exterior</p>	<p>2- Incrementar o trabalho em rede com parceiros de excelência estrangeiros (instituições e pessoas)</p> <p>3- Direcionar pesquisas, publicações e eventos para antecipação de tendências na gestão pública, funcionamento da administração pública federal e temas de gestão demandados pelos dirigentes e gerentes estratégicos</p> <p>4- Consolidar o <i>site</i> da ENAP como meio de difusão de conhecimento e tecnologia gerencial junto a dirigentes, gerentes estratégicos, formadores de opinião e pesquisadores</p> <p>12- Atualizar e ampliar a infra-estrutura tecnológica e logística da ENAP</p>
<p>Capacitação continuada de servidores públicos</p> <p>Serviços de hospedagem a servidores em treinamento</p>	<p>7- Capacitar vários segmentos de servidores federais para a melhoria da gestão, preferencialmente por meio de ações fora do campus da ENAP, ampliando sua abrangência nacional</p> <p>14- Ampliar receitas próprias e convênios</p>
<p>Formação inicial para carreiras do serviço público federal</p>	<p>8- Ampliar a importância da ENAP na formação de carreiras do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e junto aos gestores e analistas formados pela ENAP</p>
<p>Suporte a todas as ações previstas no PPA</p>	<p>10- Estimular internamente um ambiente organizacional baseado na inovação e motivação</p> <p>13- Implantar monitoramento estratégico de custos, processos e resultados</p>

Resultados globais obtidos

No ano de 2000, a ENAP capacitou 21.869 servidores públicos, o que representa 125% da meta global estabelecida no PPA (previsão de 17.500 treinamentos no ano). Em consonância com a orientação do PPA, a ENAP focou sua atuação no desenvolvimento gerencial e no apoio aos gerentes do PPA e seus colaboradores. Nesse sentido, foram superadas as metas de apoio aos gerentes do Avança Brasil e suas equipes, com a participação de 546 gerentes (182% da meta inicial, de 300 gerentes) e de 988 colaboradores (198% da meta inicial, de 500 colaboradores) nos eventos de capacitação realizados. No que se refere ao desenvolvimento global dos gerentes da Administração Pública Federal, a ENAP registrou a participação de 8.954 servidores em seus cursos gerenciais (358% da meta original, de 2.500), e reduziu sua oferta de cursos não-gerenciais. Isso demonstra o redirecionamento estratégico da ENAP a partir deste ano, na direção do desafio estabelecido pelo Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores. A tabela a seguir mostra o desempenho dos indicadores fixados no PPA, no ano de 2000.

Indicador	Índice 1999	Índice anual desejado 2003	Realizado 2000
Taxa de capacitação gerentes estratégicos	Não há	300	546
Grau de satisfação dos alunos-clientes	90%	80%	86%
Grau de satisfação das organizações clientes*	Não há	A ser estabelecido	ND
Número de participantes-dia em projeto de desenvolvimento gerencial	22.530	25.000	30.476
Número de servidores-dia capacitados	53.359	53.359	42.236

* Ação iniciada em 2000, com conclusão prevista para 2001



A ENAP realizou 21.869 treinamentos, em 863 turmas (cerca de 25 treinandos por turma). Quando comparado esse resultado ao ano de 1999, percebe-se o aumento de produtividade em 2000 (cerca de 21%).

Produtividade: Comparação do nº de treinandos por turma

Treinamentos realizados	1999 (A)	2000 (B)	B/A (%)
Servidores capacitados	21.644	21.869	101
Número de turmas realizadas	1.033	863	84
Média: participantes / turma	21	25	119

Constata-se também a melhoria na execução dos recursos orçamentários, especialmente na capacidade da ENAP de ampliar suas receitas próprias. Em 2000 a arrecadação de receitas próprias foi cerca de 36% acima de 1999, e 64,3% acima dos recursos autorizados pelo orçamento. O excesso de arrecadação em 2000 foi convertido em crédito orçamentário suplementar.

De um orçamento global de R\$ 10.867.634,00 (sendo R\$ 8.909.242,00 do Tesouro Nacional, R\$ 1.000.000,00 do Convênio com o FAT e R\$ 958.392,00 provenientes de outros convênios firmados com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério dos Transportes), foram realizados R\$ 9.690.334,00, ou seja, 89,2% de execução. Dos recursos do Tesouro Nacional, foram executados 99,8% do orçamento para pessoal e encargos sociais e 86,4% para despesas de custeio e capital. Ressalta-se que no orçamento do Tesouro está incluído o pedido de crédito orçamentário suplementar por excesso de arrecadação de receitas próprias. Entretanto, tal crédito só foi liberado em 26/12/2000, ao final do exercício, o que impediu um nível de execução maior.

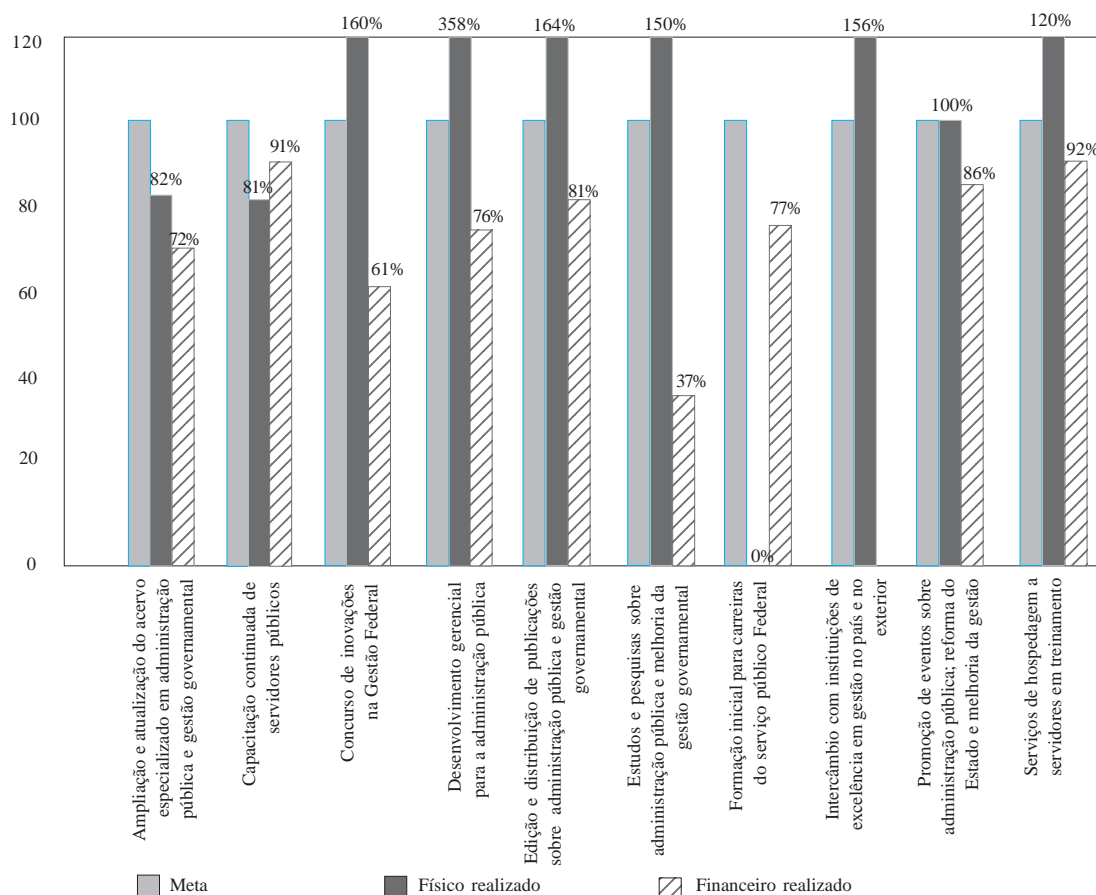
Dos recursos do convênio com o FAT, foram executados 63,7% do orçamento e 87,5% dos recursos financeiros, no período de julho a dezembro. Em 2000 houve atraso na assinatura do convênio anual com o FAT, sendo que os recursos só foram liberados em julho (data da assinatura do convênio). O plano de trabalho original previa a execução de R\$ 1.000.000,00 no período de um ano. Esse fato resultou na revisão dos recursos inicialmente previstos, sendo que o valor financeiro repassado ao final foi de R\$ 728.000,00. Com esses recursos, a ENAP capacitou 9.970 servidores.

A tabela a seguir demonstra o desempenho físico e financeiro da ENAP, tendo em vista as metas por ação do programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores para 2000.

Metas por ação do PPA

Ação	Meta Física	Realizado	%	Orçamento (R\$)	Realizado (R\$)	%	Observação
Ampliação e atualização do acervo especializado em administração pública e gestão governamental	500 Títulos Adquiridos	412	82	15.000	10.816	72	Além dos recursos do Tesouro, esta ação contou com recursos do BID – Programa de Modernização da Administração Federal
Capacitação continuada de Servidores Públicos	15.000 Servidores Capacitados	12.915	86	729.500	663.824	91	Nesta ação foram apropriadas parte das despesas com contratos de reprografia e outras, necessárias à execução das atividades. Isto explica a execução financeira ser maior que a física.
Concurso de inovações na Gestão Federal	10 Projetos Premiados	16	160	35.000	21.407	61	Em 2000, foram premiadas 16 experiências inovadoras, ao invés das 10 inicialmente previstas. Além disso, a ação contou com aporte adicional de recursos de mais R\$ 10 mil, através de crédito orçamentário suplementar, que só foi liberado em 26/12, o que explica a superação da meta com apenas 60% do orçamento executado.

Desenvolvimento gerencial para a administração pública	2.500 Gerentes Capacitados	8.954	358	943.950	719.193	76	Para esta ação foi solicitado crédito orçamentário suplementar, num total de R\$ 491 mil, que só foram liberados em 26/12, impedindo a execução ótima desses recursos. Isso explica a baixa execução financeira quando comparada com a física, que superou a meta original.
Edição e distribuição de publicações sobre administração pública e gestão governamental	10.000 Exemplares Distribuídos	16.411	164	77.000	61.535	80	Para esta ação foram solicitados mais R\$ 37 mil através de crédito orçamentário suplementar.
Estudos e pesquisas sobre administração pública e melhoria da gestão governamental	08 Estudos realizados	12	150	35.000	12.880	37	Esta ação contou com o apoio de recursos do FAT, explicando a superação da meta física em relação à execução financeira.
Formação inicial para carreiras do serviço público federal*	60 Alunos matriculados	0	0	20.000	15.466	77	Edital dos concursos publicado em novembro/2000. Da dotação orçamentária inicial, foi solicitado o remanejamento de R\$ 480 mil para outras ações, através de crédito orçamentário. Os recursos da ação foram utilizados para contratação de especialistas em ferramentas de avaliação comportamental para uso no curso ou concurso.
Intercâmbio com instituições de excelência em gestão no País e no exterior	16 Intercâmbios realizados	25	144	-	-	-	Nesta ação em 2000 não foram destinados recursos. As atividades foram desenvolvidas por meio de cooperação com outros países.
Promoção de eventos sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental	06 Eventos realizados	6	100	16.000	13.682	86	Meta atingida
Serviços de hospedagem a servidores em treinamento	20.000 Servidores hospedados	24.008	120	82.750	76.251	92	Meta superada



Do total de 21.869 treinamentos realizados, 8.954 foram na ação **desenvolvimento gerencial para a administração pública** (358% da meta original, de 2.500) e 12.915 na ação **capacitação continuada de servidores públicos** (86% da meta de 15.000). Esses dados demonstram o resultado da orientação estratégica pretendida a partir de 2000, com ênfase nas ações voltadas ao desenvolvimento gerencial. Esses números poderão, inclusive, implicar na revisão das metas inicialmente previstas para estas duas ações, no período 2001-3.

Destacam-se os cursos voltados para os gerentes do Avança Brasil e suas equipes. Foram realizados os seguintes cursos, atingindo 546 gerentes e 988 colaboradores: Negociação com foco em resultados; Oficina do plano gerencial; Mobilização de equipes; Avaliação da satisfação do usuário dos programas do PPA; SIG 2000; Banco de Dados Georreferenciados; encontros de gerentes do PPA (por Ministério ou por grupo de programas); Seminário Gerenciamento de Programas do PPA; Seminário Avaliação dos Programas do PPA.

Foram também oferecidos os seguintes cursos internacionais voltados aos dirigentes, gerentes estratégicos e gerentes do PPA: Administração Estratégica; Gerenciamento e Negociação; Mobilização de Equipes; Gestão

Estratégica de Recursos Humanos; Liderança e Desenvolvimento de Dirigentes no Setor Público; Economia e Estratégias da Regulação.

O apoio aos gerentes do PPA em 2000 também contemplou atividades voltadas à implementação do PPA nos estados com os cursos de Gerenciamento de Programas Governamentais, que atingiu 97 treinandos do estado do Pará, 116 de Goiás e 88 de Santa Catarina. O Fórum de Secretários de Planejamento foi também atendido com o curso " Oficina Plano Gerencial: Stakeholders, Riscos e Estratégias", com 24 participantes de 12 diferentes estados.

Neste ano, a ENAP iniciou o programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores — DGOS, com a meta de capacitação de 400 gerentes das seguintes instituições: FUNASA, MEC, FNDE, Marinha e INSS. Foram capacitados 497 gerentes, em quatro módulos, num total de 3.491 treinamentos (incluindo quatro módulos, atividades de coaching e o encontro final).

Alinhada com os programas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a ENAP capacitou servidores em temas específicos. Assim, desenvolveu 728 servidores, em 20 turmas, sobre a nova Lei de Responsabilidade Fiscal. O programa Desburocratização contou também com o apoio da ENAP, que desenvolveu 96 servidores, em 3 turmas, para o curso "Desburocratização: roteiro para obter resultados."

Para o programa *Redução de Custos* a ENAP capacitou 2.124 servidores nos cursos de Gerenciamento de Custos no Setor Público, Método ABC de Custeio, Programação e Gestão Financeira e Orçamentária, Elaboração e Acompanhamento de Convênios, Licitações e Contratos, Formação de Pregoeiros, Gerenciamento de Compras e Serviços.

No programa *Qualidade no Serviço Público*, foram 3.701 servidores capacitados nos cursos: Qualidade e Participação na Administração Pública; Análise e Melhoria de Processos; A Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão; Excelência e Humanização no Atendimento ao Cliente.

Gestão Pública Empreendedora: para este programa foram desenvolvidos 3.108 gerentes nos cursos das seguintes áreas temáticas: Instrumentos de Gestão, Gerenciamento de Projetos, Desenvolvimento gerencial e de equipes e A Nova Administração Pública.

Valorização do Servidor: foram 10.511 treinamentos, incluindo o DGOS (desenvolvimento de gerentes operacionais e servidores), os cursos de informática, e os cursos voltados para os demais servidores da administração pública federal (cursos não gerenciais).

O quadro a seguir mostra os resultados de capacitação da ENAP agrupados pelos programas voltados à melhoria da gestão pública sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento:

ENAP Resultados de capacitação agrupados pelos programas do MP (2000)

Programa do MP	Treinandos
Responsabilidade Fiscal	728
Redução de custos	2.124
Desburocratização	96
Qualidade no Serviço Público	3.701
Apoio aos gerentes do PPA (incluindo as atividades voltadas para os estados)	1.601
Valorização do Servidor	10.511
Gestão Pública Empreendedora	3.108
Total	21.869

A ENAP atendeu a demandas específicas de várias instituições federais, tendo organizado, para este fim, 415 turmas fechadas, para 10.552 concluintes, sendo 185 turmas com 5.789 treinandos em cursos gerenciais e 181 turmas com 3.546 treinandos em cursos de capacitação.

Do total de treinamentos, 650 corresponderam a Projetos Especiais, com 32 participantes no curso Gestão da Tecnologia da Informação para a Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação — SLTI/MP, 77 concluintes do curso Aforamento para a Secretaria de Patrimônio da União — SPU/MP; e 541 nos cursos especiais do FAT para o Banco Central, Secretaria de Acompanhamento Econômico e Secretaria do Tesouro Nacional — Ministério da Fazenda.

Foram realizados dois cursos à distância: Canal Virtual, para 87 gerentes estratégicos do INSS, e A Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão, com 2.224 treinandos de todo o país.

No total de treinamentos realizados em 2000, inclui-se 1.896 realizados em parceria com outras instituições fora de Brasília: Fundação Escola de Serviço Público — RJ; Escola Nacional de Ciências Estatísticas — IBGE/ RJ; Fundação Joaquim Nabuco — PE; Instituto Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul, Secretaria Executiva de Administração do Pará. Com o apoio financeiro e pedagógico da ENAP, estas instituições oferecem nossos cursos a servidores federais nos respectivos estados, reduzindo despesas com passagens e diárias para treinamento.

A seguir, apresentamos alguns dados sobre os servidores treinados em 2000.

Dos servidores e gerentes capacitados em 2000, 62,6% foram homens, 37,4% mulheres, sendo 28,2% com a idade entre 40 e 49 anos e 40,3% com terceiro grau.

Distribuição geográfica dos treinandos

Instituições com maior número de treinandos em 2000

Instituição		Nº de treinandos					
UNIDADE DA FEDERAÇÃO	SERVIDORES CIVIS ATIVOS DO PODER EXECUTIVO		SERVIDORES TREINADOS PELA ENAP				
	2000 (1)	(%)	1999 (2)	(%)	2000 (3)	(%)	
Distrito Federal	43.623	8,9%	13.430	78,4%	12.202	61,1%	
Rio de Janeiro	102.313	20,9%	1.000	5,8%	1.037	5,2%	
São Paulo	36.014	7,4%	414	2,4%	700	3,5%	
Minas Gerais	41.880	8,6%	182	1,1%	288	1,4%	
Goiás	10.019	2,0%	238	1,4%	265	1,3%	
Pernambuco	21.730	4,4%	161	0,9%	248	1,2%	
Pará	17.626	3,6%	470	2,7%	227	1,1%	
Bahia	22.894	4,7%	152	0,9%	221	1,1%	
Ceará	16.682	3,4%	85	0,5%	133	0,7%	
Outros/não informou	176.540	36,1%	1.001	5,8%	4.652	23,3%	
TOTAL	489.321	100%	17.133	100%	19.973	100%	

(1) Dados de outubro de 2000

(2) Esses dados consideram apenas os treinandos dos cursos de educação continuada, excluindo os treinandos através das parceiras e formação de carreiras

(3) Destes dados estão excluídos os treinandos através de parceiras

INSS	1918
Fundação Nacional de Saúde	1091
Ministério da Defesa	572
Ministério dos Transportes	561
Ministério da Saúde	534
Marinha do Brasil	450
Presidência da República	448
Banco Central do Brasil	442
Ministério do Planejamento e Orçamento	435
Ministério da Fazenda	434
Comando da Aeronáutica	422
Ministério da Agricultura e Abastecimento	419

Além das ações de capacitação, destacam-se os resultados de outras ações relevantes para os objetivos do programa da ENAP no PPA 2000-2003:

Estudos e Pesquisas sobre administração pública e gestão governamental. Foi programada inicialmente a realização de 8 pesquisas. Esse número aumentou ao longo do ano para 12 estudos, sobre os temas a seguir: 1) Orientação para o cliente no Governo Federal: instituições do Programa de Qualidade; 2) Survey de experiências internacionais de avaliação da satisfação do cidadão-usuário dos serviços públicos; 3) Gestão de suprimentos; 4) Gestão de parcerias: o Programa A2000; 5) Balanço de cinco anos do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão; 6) Inovações na Gestão Pública Federal: consolidação e mudança; 7) Experiências voltadas para a melhoria do atendimento do cidadão-usuário dos serviços públicos; 8) Perfil dos dirigentes de recursos humanos da Administração Pública Federal; 9) Avaliação de eficácia de treinamento 2000 — a perspectiva das chefias; 10) Análise da avaliação de reação dos cursos ENAP 2000; 11) Perfil do gestor de tecnologia de informação; 12) As equipes dos gerentes PPA. Os estudos foram desenvolvidos levando em consideração programas desenvolvidos no Ministério do Planejamento, entre eles: Qualidade no Serviço Público, Redução de Custos, Valorização do Servidor e Modernização do SIPEC.

5º Concurso de inovações na gestão pública federal. A ENAP premiou 16 experiências, tendo a Ouvidoria da Previdência Social recebido destaque como gestão empreendedora.

Eventos sobre administração pública e melhoria da gestão governamental e cooperação internacional. Foi realizado o Seminário do 4º Prêmio Hélio Beltrão que reuniu as diversas instituições premiadas no Concurso. Em parceria com a Secretaria de Recursos Humanos do MP, foram realizados os eventos: Sistemas de Gestão de Desempenho; Seleção e Alocação de Pessoas com base em Competências e Capacitação voltada para os Objetivos Estratégicos da Instituição. Além disso, a ENAP realizou os seguintes eventos internacionais: Formação dos Administradores Civis na França e a carreira dos gestores no Brasil (com apoio do Governo francês) e Gestão de RH e Recrutamento e Formação com base em Valores (cooperação com o Governo canadense), num total de 6 eventos em 2000 (100% da meta).

Edição e distribuição de Publicações sobre Administração Pública e Gestão Governamental. A ENAP publicou três números da Revista do Serviço Público (com 1.500 exemplares cada); dois números do Caderno ENAP (total de 2.000 exemplares); seis Textos para Discussão, com 1.500 exemplares cada (total de 9.000); dois livros: “Ações premiadas no 4º Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal Prêmio Helio Beltrão — 1999” (500 exemplares) e “Guia de Gerenciamento do Setor Público” (1.500 exemplares) em co-edição com a Editora Revan; o Livreto: “Ferramentas para Liderança e Aprendizagem

— DGOS” (3.000 exemplares). Foram distribuídos 16.411 exemplares das publicações ENAP no ano de 2000, significando a superação da meta prevista (164% da meta de 10.000 exemplares distribuídos).

Formação inicial para carreiras do serviço público federal.

As ações de formação foram transferidas para 2001, uma vez que o edital do concurso público para as carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Planejamento e Orçamento foi publicado em novembro. As atividades realizadas no período visaram preparar a realização do concurso e do curso de formação.

Resultados do ano de 2000

Os resultados obtidos permitem constatar o alcance das metas fixadas para 2000, e mesmo sua superação em várias ações. Os resultados definidos pelos indicadores dos objetivos estratégicos do BSC também apontam na mesma direção, como pode ser constatado na tabela a seguir.

Objetivo Estratégico	Indicadores	Alvo 2000	Realizado	%	Observações
1. Apoiar gerentes do PPA e colaboradores diretos com conhecimento e tecnologia gerencial	1.1. N ^o de gerentes atingidos	300	546	182	
	1.2. N ^o de colaboradores atingidos	500	988	197	
2. Incrementar o trabalho em rede com parceiros de excelência estrangeiros	2.1. N ^o de viagens realizadas ou especialistas recebidos	16	25	156	
3. Direcionar pesquisas, publicações e eventos para antecipação de tendências na gestão pública, funcionamento da administração pública federal e temas de gestão demandados pelos dirigentes e gerentes estratégicos	3.1. N ^o de pesquisas realizadas	8	12	150	
	3.2. N ^o de eventos realizados para dirigentes e gerentes estratégicos	10	11	110	Neste indicador estão sendo contados os cursos internacionais, conforme estabelecido por ocasião da fixação do alvo para o BSC
4. Consolidar o site da ENAP como meio de difusão de conhecimento e tecnologia gerencial junto a dirigentes, gerentes estratégicos, formadores de opinião e pesquisadores	4.1. N ^o de visitas a páginas selecionadas do website da ENAP	ND	135	-	O índice começou a ser apurado a partir de agosto, quando foi adquirido o software de contagem. Não foi definido o alvo para 2000.
5. Desenvolver ou certificar gerentes estratégicos (DAS 4 e equivalente) em gestão pública empreendedora	5.1. N ^o de DAS 4 concluintes	160	87	54	Foi realizada apenas uma turma, para gerentes estratégicos do INSS. A turma prevista para a FUNASA foi por eles cancelada já no final do ano.

6. Realizar programas de desenvolvimento de gerentes operacionais e supervisores em organizações públicas federais selecionadas	6.1. N ^o de gerentes operacionais e supervisores concluintes	400	497	124	
7. Capacitar vários segmentos de servidores federais para a melhoria da gestão, preferencialmente por meio de ações fora do campus da ENAP, ampliando sua abrangência nacional	7.1. N ^o de treinados em cursos não-gerenciais, fora da ENAP/na ENAP	2/1	2,5	-	8.390 treinados fora da ENAP / 3.306 treinados na ENAP (cursos não gerenciais)
	7.2. Porcentagem de cumprimento das metas de treinados dentro e fora do campus da ENAP	17.500	21.869	124	
8. Ampliar a importância da ENAP na formação de carreiras do MP e junto aos gestores e analistas formados pela ENAP	8.1. N ^o de participantes nas ações voltadas para gestores e analistas	110	0	0	As ações de formação foram transferidas para 2001, pois o edital do concurso para as carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Planejamento e Orçamento foi publicado em novembro de 2000.
9. Desenvolver competência interna em desenvolvimento gerencial	9.1. N ^o total de pessoas em atividades de capacitação para criação de competência interna em Desenvolvimento Gerencial	100% dos Coord. de cursos + DAS 4	143		
10. Estimular um ambiente organizacional baseado na inovação e motivação	10.1. Avaliação qualitativa	2 balanços	1	50	Foi realizado um balanço, em julho de 2000. O outro balanço foi realizado em Janeiro de 2001
11. Medir o nível de satisfação das organizações clientes	A ser definido	A ser definido	ND	-	O projeto foi iniciado em 2000. A conclusão do mesmo, com a definição e apuração do indicador está prevista para 2001.

12. Atualizar e ampliar a infraestrutura tecnológica e logística da ENAP	12.1. Índice de adequação tecnológica	90%	65%	72	Apenas 37% dos usuários responderam ao questionário. Desse universo, verificou-se que 65% dos usuários estão atendidos.
	12.2. Média ponderada das avaliações dos participantes em eventos externos e internos	80% de ótimo e bom	88%	110	
13. Implantar monitoramento estratégico de custos e resultados	13.1. N ^o de objetivos estratégicos monitorados e avaliados	100%	100%	100	A Assessoria de Administração Estratégica consolidou o planejamento e o acompanhou mensalmente os resultados (painel de controle)
	13.2. Despesas de manutenção em 2000/despesas de manutenção em 1999	-15%	+5%	-	Redução das despesas de energia elétrica e lavanderia; manutenção dos mesmos níveis de 1999 para a telefonia; aumento das despesas com água, limpeza, jardinagem, entre outros.
	13.3. N ^o de produtos e serviços com custos conhecidos e monitorados	A ser definido	ND	-	Projeto previsto para 2001
14. Ampliar receitas próprias e convênios	14.1. Receitas próprias em t/receitas próprias em t-1	30%	37%	123	
	14.2. Execução física do convênio FAT	100%	9897	97	
	14.3. Execução financeira do Convênio FAT	95%	64%	67	O plano de trabalho do convênio com o FAT 2000, com respectiva liberação do orçamento, só foi aprovado em julho, o que impediu a execução ótima dos recursos (previstos para serem executados em 1 ano).

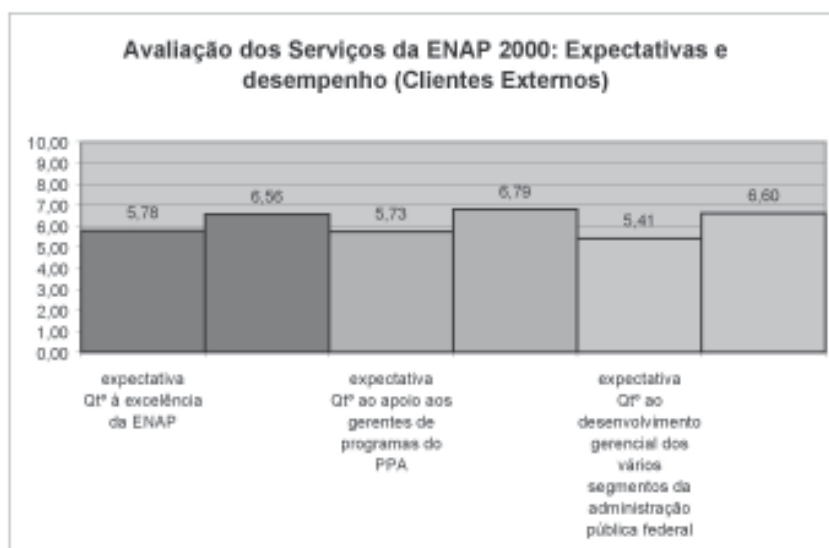
Satisfação dos usuários estratégicos

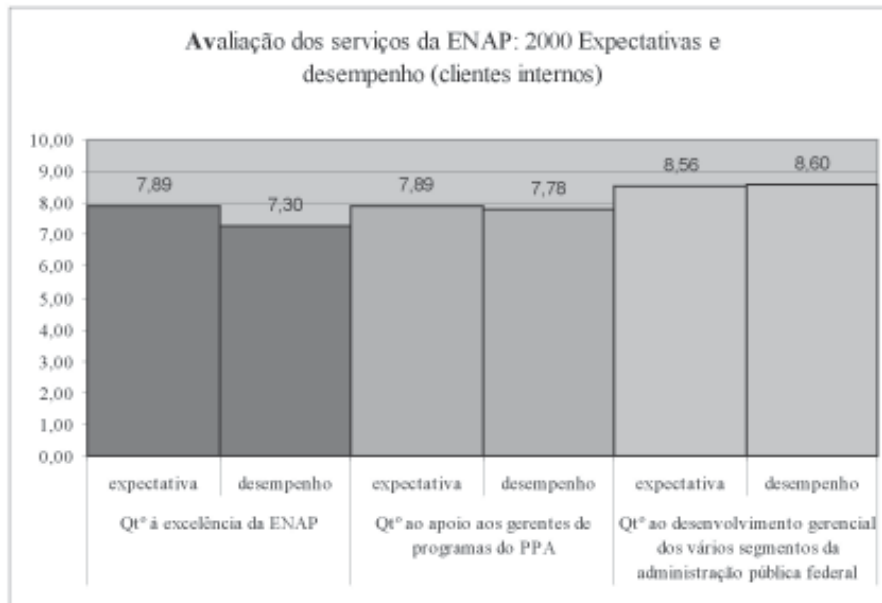
Avaliação global da ENAP

Na tentativa de fazer uma breve avaliação da satisfação dos usuários estratégicos frente aos novos desafios da ENAP, foi enviado um questionário para os gerentes do PPA, a equipe da SPI/MP, os coordenadores dos gerentes nos diversos ministérios, os coordenadores-gerais de RH, parceiros estrangeiros (usuários estratégicos externos) e o colegiado gerencial da ENAP (cliente interno). O gráfico abaixo mostra o resultado dessa avaliação, tendo por base 73 questionários devolvidos até janeiro/2001. Dos 73 questionários respondidos, dois são dos parceiros estrangeiros, dois da SPI, quatro dos coordenadores gerais de RH, 55 dos gerentes do PPA e dez do colegiado gerencial da ENAP.

No questionário foi solicitado que, numa escala de 0 a 10, fosse apontada a expectativa inicial do usuário e sua avaliação quanto ao desempenho da ENAP em 2000, observando-se três aspectos: a ENAP como centro de excelência em gestão pública; a ENAP no apoio aos gerentes do PPA; a ENAP promovendo o desenvolvimento gerencial de vários segmentos da administração pública federal.

Os gráficos a seguir mostram a média das expectativas e avaliações em cada aspecto, observando-se a expectativa anterior e o desempenho posterior à utilização dos serviços, tanto para os clientes internos quanto para os usuários estratégicos externos.





O gráfico mostra que, na média, a avaliação do efetivo desempenho, para os clientes externos, em relação aos três aspectos avaliados, foi superior à expectativa inicial. Já para os clientes internos a expectativa nos dois primeiros aspectos era maior do que o desempenho percebido. As notas dadas em torno de 8,0 mostram que a ENAP tem uma boa imagem entre os seus clientes internos, mas ainda precisa trabalhar a imagem com os clientes externos. No entanto para os três aspectos avaliados a diferença entre a expectativa e o desempenho é pequena, seja para os clientes internos seja para os clientes externos.

A média das avaliações em relação ao desempenho da ENAP nos três aspectos abordados é alta, numa escala de 0 a 10. Para os clientes externos a média das notas variou de 5,5 a 7,0, para os clientes internos a média foi em torno de 7,5 e 8,5.

Enfim, os clientes externos tiveram expectativa menor que os clientes internos e perceberam o desempenho como sendo melhor que a expectativa, ao passo que os clientes internos avaliaram negativamente a diferença entre o esperado e o percebido nos dois primeiros aspectos. No entanto, os clientes internos, na média, esperam mais e avaliam melhor o desempenho da ENAP, do que os clientes externos.

Avaliação da eficácia dos cursos de educação continuada da ENAP

Durante o ano de 2000, os cursos que obtiveram financiamento do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) foram objeto de avaliação, visando analisar sua eficácia como instrumento para a melhoria nos processos de trabalho e desenvolvimento dos funcionários da administração pública federal. A eficácia dos cursos foi verificada junto aos treinandos (ao final de cada cur-

so) e seus chefes imediatos (cerca de três meses após a realização do curso), quanto à absorção e aplicação dos conteúdos dos cursos.

A opinião do treinando foi coletada a partir de um formulário de avaliação de reação, preenchido imediatamente após a realização do curso. Dois aspectos foram escolhidos para demonstrar o desempenho dos cursos oferecidos pela ENAP, de acordo com a avaliação do treinando. O primeiro diz respeito à aquisição de novos conhecimentos por parte do treinando e o segundo à contribuição do curso para a melhoria do seu desempenho no trabalho.

Dentre os 17 cursos avaliados, 16 receberam uma avaliação “bom e ótimo” superior a 80% no que diz respeito a novos conhecimentos adquiridos. Com relação à melhoria do desempenho no trabalho, dos 17 cursos avaliados, 12 obtiveram avaliação entre “bom e ótimo” superior a 90%.

A satisfação do treinando com o curso foi também pesquisada quanto a outros aspectos: competência e interesse do instrutor, qualidade do material didático, adequação das instalações e serviços de apoio, auto-avaliação do treinando. No conjunto dos aspectos avaliados, 86,6% dos treinandos qualificam o treinamento como tendo sido “bom ou ótimo”, enquanto que apenas 13,2% avaliaram como sendo “fraco ou regular”. Os resultados por curso estão explicitados na tabela a seguir:

Cursos agrupados por natureza	Avaliação de eficácia do curso		Avaliação geral	
	Novos conhecimentos	Melhoria do desempenho	Fraco ou regular	Bom ou ótimo
Windows	95,2%	92,8%	14,9%	85,1%
Excel	96,8%	96,0%	10,2%	89,8%
Word	97,2%	96,0%	13,9%	86,1%
Word Avançado	93,2%	93,6%	11,6%	88,4%
Power Point	81,8%	95,5%	22,5%	77,5%
Habilidades de gestão				
A Mulher como Gerente no Setor Público	83,3%	75,0%	9,5%	90,5%
Gestão da Informação	95,9%	65,0%	17,7%	82,3%
Elaboração e monitoramento de contratos de gestão	88,9%	78,0%	23,6%	76,4%
Comunicação nas organizações públicas	100,0%	100,0%	7,1%	92,9%
Desburocratização	83,1%	90,4%	11,5%	88,5%
Estado e Administração Pública	79,0%	90,5%	16,6%	83,4%
Oficina de Criatividade	93,8%	93,8%	12,0%	88,0%

Mobilizando Equipes	87,4%	100,0%	6,4%	93,6%
Elaboração e Monitoramento de Projetos	100,0%	100,0%	11,4%	88,6%
Método ABC de Custeio	100,0%	86,2%	9,3%	90,7%
Elaboração de Indicadores	95,0%	94,7%	14,9%	85,1%
Negociação	85,7%	85,7%	11,0%	89,0%
Média geral			13,2%	86,8%

Ainda como um indicador da eficácia dos cursos realizados pela ENAP, foi realizada uma pesquisa com as chefias imediatas dos treinandos para avaliar a importância/influência desses cursos na melhoria do desempenho profissional do servidor treinado, instrumentalizando-o para uma atuação pró-ativa e qualitativamente superior nos processos de trabalho da organização, contribuindo, deste modo, para o alcance dos objetivos e metas institucionais. Considera-se que o chefe imediato tem maiores condições de fazer esse tipo de avaliação, uma vez que ele é o responsável pela cobrança dos resultados do trabalho do servidor. Ademais, considera-se que a opinião das chefias permite saber sobre a adequação do treinamento à macrovisão do processo organizacional e sua real contribuição para os objetivos da instituição.

Os resultados relevantes obtidos na pesquisa estão descritos na tabela a seguir:

Questões dirigidas ao superior imediato do treinando	Sim	Não
Após o curso, o Senhor(a) notou melhoria na produtividade do funcionário (trabalho realizado em menor tempo)?	90%	10%
Após o curso, houve uma melhoria na qualidade do trabalho do funcionário?	89%	11%
Após o curso o funcionário encontra-se melhor preparado para enfrentar os desafios da organização ?	93%	7%
Pretende enviar (sugerir, recomendar, estimular) os funcionários para realizar outros cursos na ENAP?	97%	3%

De uma forma geral a avaliação foi positiva, o que demonstra a condição da ENAP de realizar treinamentos com qualidade e eficácia. Um bom indicador desse sucesso é a intenção, declarada por 97% dos chefes, de enviar novamente integrantes de suas equipes para participarem de outros treinamentos da ENAP. Todos os itens obtiveram respostas positivas superiores a 80%, meta de satisfação fixada no PPA para os treinandos da ENAP.

Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública

O desenvolvimento de gerentes assumiu um papel de destaque nas atividades da ENAP durante o ano 2000. A Escola, enquanto responsável pelo Programa de Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA 2000-2003, estabeleceu como meta a capacitação de 2.500 pessoas em cumprimento à ação de Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública e traçou como um de seus objetivos estratégicos a realização de programas de treinamento para gerentes de diversos níveis e assessores das organizações públicas. O resultado global dessa ação apresentou no final do exercício um total de 8.954 servidores treinados, cerca de 41% do total de treinamentos realizados no ano, e superou a meta traçada em 358%. Tal esforço correspondeu à realização de 327 turmas e uma carga de horas/aula/treinando equivalente a 198.091 horas.

Em comparação com o ano de 1999, esse resultado representa uma elevação do total de treinamentos na área gerencial de 53,4%, o que traduz positivamente o intento da ENAP em concentrar esforços na oferta de ações de desenvolvimento para gerentes e dirigentes públicos no ano 2000, tema estratégico traçado no planejamento da Escola para esse ano.

Treinamentos realizados na ação Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública

Comparação Ano 1999/Ano 2000

Modalidade de Ação	Ano 1999 (A)	(%)	Ano 2000 (B)	(%)	(B) – (A)	(%)
Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública	5.836	27	8.954	41	+3.118	+53,4
Total de Treinamentos	21.419	100	21.869	100	+450	2,1

A ENAP utilizou diversas modalidades de cursos para realizar sua meta na área gerencial: turmas abertas de cursos regulares oferecidos no catálogo da Escola para treinandos oriundos de diversas instituições e

esferas de governo; turmas fechadas, demandadas por instituições dos setores públicos federal, estadual e municipal, a partir das ofertas apresentadas no catálogo; educação à distância; cursos realizados em sistema de parcerias e cursos destinados ao atendimento de demandas específicas da própria ENAP e de diversas entidades públicas.

A tabela a seguir apresenta a relação de cursos realizados com o total de turmas, total de treinandos e relação carga horária anual/treinando.

Total de turmas, treinando e horas/aula/treinando em cursos gerenciais

Curso	Total Turmas	Total Treinandos	C.H.	H. A . A.
<i>A Nova Administração Pública</i>	9	218	42	4.578
Estado e Adm. Pública: Desafios Atuais	7	163	21	3.423
Avança Brasil: PPA 2000/03 p/ Servidores	2	55	21	1.155
<i>Instrumentos de Gestão</i>	36	803	293	29.593
Planejamento e Gestão Estratégica	6	142	40	5.680
Gerenciamento de Custo no Setor Público	5	98	40	3.920
Elaboração Indic. Desempenho Institucional	13	311	35	10.885
Aval. de Gestão Prêmio da Qualidade	1	14	35	490
Gestão da Informação	5	96	49	4.704
Elaboração e Monitoramento de Cont. Gestão	1	11	35	385
Método ABC de Custeio (Avançado)	2	35	35	1.225
Desburocratização: Roteiro Obter Resultados	3	96	24	2.304
<i>Gerenciamento de Projetos</i>	10	184	85,5	5.548
Elaboração e Monitoramento de Projetos	7	128	40	4.400
Gerenciamento de Programas e Projetos	2	40	17,5	700
Gerenciamento Custos Aplicados a Projetos	1	16	28	448
<i>Desenv. Gerencial de Equipes</i>	53	1.152	187,5	29.419
Negociação: Chave Efetividade Gerencial	1	16	20	320
Liderando Equipes de Alto Desempenho	1	13	30	390
Comunicação nas Organizações	9	276	21	5.796
Mobilizando Equipes	18	387	21	8.127
A Mulher como Gerente no Setor Público	2	28	35	980
Oficina de Criatividade	3	52	28	1.456
Melhoria da Gerência Pública	19	380	32,5	12.350
<i>Recursos Humanos</i>	8	168	49	4.578
Gestão de RH: Novos Desafios	1	18	21	378
Estratégias Capacitação p/ Setor Público	7	150	28	4.200
<i>Recursos Financeiros</i>	24	542	91	14.232
Gerenciamento de Contratos de Prestação de Serviços e Terceirização	5	115	28	1.876
Gerenciamento de Compras e Serviços	9	200	35	7.000
Elaboração e Acompanhamento Convênios	10	227	28	6.356
<i>Informática</i>	6	100	37,5	1.972,5
Informática para Gerentes	1	11	17,5	192,5
MS Project	5	89	20	1.780
<i>EAD</i>	1	87	21	1.827
Canal 4: Programa Atualização Gerencial	1	87	21	1.827
<i>Outros (Específicos)</i>	184	5.777	650,5	109.710,5
DGOS – FUNASA – Mod. I	22	1.317	21	27.657
DGOS – MEC – Mod. I	38	878	21	18.438
DGOS – MARINHA – Mod. I	29	651	14	9.114
DGOS – INSS – Mod. I	20	645	35	22.575
FAT - BACEN	3	43	35	1.505
FAT – STN	4	74	28	2.072
Administração Estratégica	1	19	18	342

Curso	Total Turmas	Total Treinandos	C.H.	H. A . A.
Gerenciamento e Negociação	1	37	13	481
Gestão Estratégica de RH (Exp. Canadense)	1	49	15	735
Negociação: Foco em Resultados	7	158	18	2.844
Oficina Elaboração Plano Gerencial	2	34	20	680
SIG 2000 – Treinamento	19	631	4	2.524
Liderança Desenv. de Dirigentes no S.P	1	24	28	672
W.S. Capacitadores Lei Resp. Fiscal	1	18	22,5	405
Mobilização de Equipes	1	42	12	504
Gerenciamento de Programas Governamentais	2	88	16	1.408
Seminário Sistemas Gestão Desempenho	1	81	7,5	607,5
Economia Estrat. Regulação: CEPAL	1	90	17,5	1.575
Oficina Cap. Gerencial Prog. MONUMENTA	1	17	27	459
Seminário Seleção e Alocação de Pessoas com Base em Competência	1	81	6	486
Oficina Plano Gerencial: Stakeholders, Riscos e Estratégia	2	42	16	672
Elaboração Sistemas Classificação/Categoria				
Análise de Projetos Inovadores Gestão Pública	2	11	60	660
Seminário Avaliação Satisfação Usuário PPA	1	18	16	288
W.S. Avaliação Programas PPA	1	14	7	98
Seminário Avaliação Programas do PPA	13	344	8	2.752
Seminário de Gerenciamento de Programas para os Gerentes do PPA	3	213	16	3.408
Capacitação dos Coordenadores Estaduais da Atenção Básica PACS/PSF	1	40	80	3.200
Oficina de Engenharia/Análise de Valor	1	41	49	2.009
TOTAL	327	8.954	1.416	198.091

1.1. Desenvolvimento Gerencial para a Administração: cursos novos

Em 2000, a ENAP inseriu 9 cursos novos em seu catálogo, que se situam na área de desenvolvimento gerencial:

Estado e Administração Pública: desafios atuais

Esse curso é resultado da reformulação do curso Administração Gerencial para um Novo Estado, oferecido pela ENAP até 1999. Em seu novo formato, o curso permite uma panorâmica do atual contexto histórico mundial e nacional, a localização do Estado neste cenário, e os novos desafios políticos, sociais e econômicos que impõem à administração pública exigências em termos da competência técnica e gerencial. O curso fornece informações gerais sobre o PPA 2000-2003 e aborda temas de destaque para a redefinição dos parâmetros administrativos no setor público, tais como a desburocratização, a busca de resultados, o enfoque no cidadão e a gerência empreendedora. Foram realizadas 3 turmas com 71 servidores treinados, sendo 38% ocupantes de cargos gerenciais. Dentre os demandantes do curso, destacam-se o Comando da Aeronáutica (13 participantes), o Ministério da Saúde (6 participantes), a Advocacia-Geral da União e a Escola Agrotécnica Federal de Urutaí (5 participantes cada).

Participação de Gerentes e Assessores no Curso Estado e Administração Pública: desafios atuais

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	6	8,45
DAS 2	3	4,22
DAS 3	4	5,63
DAS 5	1	1,40
Outras Chefias (*)	13	18,31
Membros de Carreiras (**)	5	7,04
Técnicos de Nível Superior	16	22,53
Técnicos de Nível Médio	6	8,45
Militar	12	16,90
Magistério Superior	1	1,40
Não declarado	4	5,63
Total	71	100

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos poderes Legislativo, Judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares.

(**) Foram consideradas as carreiras do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.

Avança Brasil: PPA 2000-2003 para servidores

Esse curso é uma evolução do projeto especial PPA 2000-2003: Capacitação para Elaboração de Programas realizado em 1999, cujo objetivo foi o de capacitar os dirigentes e técnicos responsáveis pela elaboração de políticas e programas no uso da metodologia do PPA 2000-2003. O curso foi inserido no programa regular da ENAP e adaptado para uma oferta mais ampla, com o intento de permitir aos servidores a compreensão da nova sistemática de planejamento e orçamento adotada no Brasil e sua relação com os processos de trabalho na administração pública. Em 2000 foram realizadas 2 turmas com 55 participantes, sendo 38% ocupantes de cargos gerenciais. O Ministério da Agricultura e do Abastecimento mereceu destaque com a participação de 10 servidores. O Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Integração Nacional e o Exército Brasileiro apresentaram 4 participantes cada.

*Participação de Gerentes e Assessores no Curso Avança Brasil:
PPA 2000-2003 para servidores*

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	8	14,50
DAS 2	6	10,90
DAS 3	4	7,30
Outras Chefias (*)	3	5,40
Membros de Carreiras (**)	4	7,30
Técnicos de Nível Superior	20	36,40
Técnicos de Nível Médio	1	1,80
Militar	6	10,90
Não declarado	3	5,40
Total	55	100,00

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos Poderes Legislativo, Judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares..

(**) Foram consideradas as carreiras do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.

Monitorando resultados: Livro de Bordo e Painel de Controle

Esse curso disponibiliza para gerentes duas ferramentas de informação — livro de bordo e painel de controle — destinadas a apoiar o processo de monitoramento, em função da concretização de objetivos e alcance de resultados de uma forma racional e econômica. O curso foi desenvolvido no ano de 2000 e deverá ser implementado a partir de 2001.

Desburocratização: Roteiro para obter resultados

Esse curso é resultado de um trabalho de parceria entre a ENAP, o Instituto Hélio Beltrão e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, através do Programa Nacional de Desburocratização reativado pelo PPA 2000-2003. O curso tem como principais objetivos a divulgação do Programa de Desburocratização e a sensibilização dos servidores e dirigentes para a cooperação e interação com os Comitês de Desburocratização, visando sobretudo o desenho de estratégias nessa área e o desenvolvimento de uma nova cultura na administração pública voltada para o alcance de resultados e compromisso com o cidadão. No ano 2000 foram realizadas 3 turmas com 96 participantes, sendo 39,4% ocupantes de cargos gerenciais. O Ministério da Agricultura e do Abastecimento teve a participação mais significativa nesses treinamentos com 23 servidores capacitados; destacam-se também o Ministério da Defesa (18 participantes), o Exército Brasileiro (7 participantes), a Marinha do Brasil (6 participantes), o Ministério da Fazenda (4 participantes) e a FUNASA (3 participantes).

*Participação de Gerentes e Assessores no Curso Desburocratização:
Roteiro para obter resultados*

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	10	10,42
DAS 2	9	9,40
DAS 3	9	9,40
DAS 4	4	4,20
Outras Chefias (*)	26	27,00
Membros de Carreiras (**)	4	4,20
Técnicos de Nível Superior	18	18,75
Técnicos de Nível Médio	11	11,46
Militar	5	5,21
Total	96	100,00

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos Poderes Legislativo, Judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares.

(**) Foram consideradas as carreiras do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.

*Gerenciamento de Programas e Projetos
Gerenciamento de Custos Aplicados a Projetos*

Esses dois novos cursos, somados ao *Elaboração e Monitoramento de Projetos* que já constava da programação da ENAP, vieram atender a crescente demanda de cursos na área de gestão de programas e projetos, alimentada sobretudo pelas novas tendências gerenciais estabelecidas pelo PPA 2000-2003. Enquanto o curso de *Gerenciamento de Programas e Projetos* apresenta os fundamentos do gerenciamento para gerentes e servidores envolvidos com a gestão de programas e projetos, o curso de *Gerenciamento de Custos Aplicados a Projetos* apresenta conceitos e instrumentos úteis na orçamentação, controle e avaliação de custos na implementação de projetos. Tais cursos atendem não só a necessidade de se gerir de forma mais eficiente as ações planejadas no contexto do PPA, mas reforçam também o princípio da eficiência no uso dos recursos públicos.

Para validação desses novos projetos, realizou-se uma turma de cada curso, com a participação significativa de servidores ocupantes de cargos gerenciais e atuação em áreas de planejamento e/ou gestão de programas e projetos.

*Participação de Gerentes e Assessores no Curso
Gerenciamento de Programas e Projetos*

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	2	6,45
DAS 2	2	6,45
Outras chefias (*)	12	38,71
Membros de Carreiras (**)	3	9,68
Técnicos de Nível Superior	9	29,00
Militar	3	9,68
Total	31	100,00

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos Poderes Legislativo, Judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares.

(**) Foram consideradas as carreiras do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.

*Participação de Gerentes e Assessores no Curso
Gerenciamento de Custos Aplicado a Projetos*

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	2	13,33
DAS 2	1	6,70
DAS 3	1	6,70
DAS 4	1	6,70
DAS 5	1	6,70
Outras Chefias (*)	4	26,70
Técnicos de Nível Superior	5	33,17
Total	15	100,00

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos Poderes Legislativo, Judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares.

Gestão de recursos humanos: novos desafios — GERH

Este curso foi criado visando uma nova postura na gestão de pessoal na administração pública federal. Em 2000, foi realizada uma turma com 15 participantes.

MS Project

A utilização do *software* do MS Project no planejamento, controle e acompanhamento de projetos constitui ferramenta indispensável na prática gerencial.

O *software* mantém o gerente e sua equipe totalmente informados e envolvidos no projeto gerencial por meio da agenda, delegação de tarefas, utilização de *status* e controle de orçamento.

Turmas Fechadas	Cursos	Turmas	Treinandos
Ministério da Saúde	MS Project	01	15
PR	MS Project	01	20

Turmas Abertas	Cursos	Turmas	Treinandos
	MS Project	03	46

Informática para Gerentes

O gerenciamento da informação nos processos decisórios constitui importante elemento de definição do sucesso do administrador. Porém a efetividade da informação, nesses casos, depende não só do tratamento a ela concedido, mas sobretudo, das formas de armazenagem e circulação dos dados. Para tanto, o uso da tecnologia da informação é essencial, pois condiciona, em termos significativos, a objetividade e agilidade com que a informação poderá ser utilizada. É importante que o gerente saiba sobre os recursos de *software*, *hardware*, redes, telecomunicações e gerenciamento que poderão estar ao serviço e como utilizá-los no seu cotidiano profissional. Em 2000, foi realizada uma turma com 8 concluintes.

1.2. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: turmas fechadas

No ano 2000, a ENAP atendeu a demanda de 415 turmas fechadas para diversos órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, capacitando 10.552 servidores nessa modalidade. Desse total, 185 turmas destinaram-se ao atendimento de demandas por cursos gerenciais, resultando 5.789 servidores treinados. Comparados com os resultados obtidos em 1999, esses números revelam um crescimento de 210% e 249% em termos de turmas e treinamentos realizados respectivamente. Nota-se, portanto, um crescimento muito significativo do atendimento a turmas fechadas como mais uma característica de atuação da ENAP no ano de 2000. Os cursos do catálogo na área de desenvolvimento gerencial representam cerca de 15% desse universo em termos de treinamentos e 18% com relação ao total de turmas realizadas, não inclusos os cursos internacionais, os cursos para dirigentes do PPA e aqueles pertencentes ao programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Servidores (DGOS), que serão tratados em outras seções desse relatório.

Turmas fechadas: Comparação do quantitativo de treinamentos em cursos do catálogo

	Ano 1999 (A)	Ano 2000 (B)	(B) – (A)	(%)
Total de servidores treinados em turmas fechadas	3.006	10.552	+ 7.546	+251
Quantidade de turmas realizadas	133	415	+282	+212
Total de servidores treinados em turmas fechadas / Cursos do catálogo / Desenv. Gerencial	890	845	-45	-5
Quantidade de turmas realizadas	34	32	-2	-5,8

Dentre as instituições que demandaram cursos na área gerencial, merecem destaque a FUNASA com uma participação de 23% no total de 864 treinandos, a EMPRAPA com uma participação de 16% e o Comando da Aeronáutica com 9%. O quadro a seguir apresenta os cursos realizados e as instituições atendidas.

Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública

Turmas Fechadas x Instituições Demandantes ()*

Instituição	Curso	Turmas	Treinandos
Ministério da Saúde	MS Project	1	15
FUNASA	Planejamento e Gestão Estratégica: conceitos e ferramentas	2	46
	Como se Atualizar em Legislação de Pessoal	1	22
	Comunicação nas Organizações	3	127
EMBRAPA	Melhoria da Gerência Pública	6	141
Polícia Rodoviária Federal	Estratégias de Capacitação para o Setor Público	1	29
Presidência da República	MS Project	1	20
	Melhoria da Gerência Pública	1	25
Tribunal de Justiça de Rondônia	Planejamento e Gestão Estratégica: conceitos e ferramentas	1	33
Escola de Esp. Da Aeronáutica	Planejamento e Gestão Estratégica: conceitos e ferramentas	1	20
Comando da Aeronáutica	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	3	77
SUFRAMA	Elaboração e Monitoramento de Projetos	1	18
INPI	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	1	11

Prêmio Hélio Beltrão	Comunicação nas Organizações	2	49
FUNDACENTRO	Comunicação nas Organizações	1	36
ENAP	Gerenciamento de Programas e Projetos	1	9
CEFET	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	1	25
FUNAI	Elaboração e Acompanhamento de Convênios	1	19
CODEVASF	Elaboração e Acompanhamento de Convênios	1	19
Banco Central	Estratégias de Capacitação para o Setor Público	2	25
	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	1	17
Ministério da Saúde	Capacitação dos Coordenadores Estaduais da Atenção Básica	1	40
Ministério dos Transportes	Oficina de Engenharia/ Análise de Valor	1	41
Total Geral		35	864

(*) Não estão inclusos os cursos internacionais, os cursos para gerentes do PPA e os cursos do programa DGOS

1.3. Desenvolvimento Gerencial para a Administração: cursos específicos

No decorrer do ano 2000, a ENAP realizou eventos específicos destinados a atender demandas não previstas na programação da Escola. Destacam-se nessa modalidade as seguintes realizações:

Curso de Gestão da Tecnologia da Informação — GTI

A Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão— SLTI detectou a necessidade de promover a especialização técnica na área de gestão de Tecnologia da Informação para o setor público como suporte à implementação de uma gestão mais moderna, dinâmica e eficiente. Com esse intuito, firmou convênio com a ENAP para a realização de um curso de Gestão da Tecnologia da Informação com duração de 360 horas. A implementação do curso foi terceirizada a partir de processo licitatório efetuado pela ENAP, cujo vencedor foi o Centro de Tecnologia de Software de Brasília (TECSOFT), que assumiu a contratação do corpo docente.

O curso foi organizado em 4 (quatro) módulos: Módulo I – Competências Interpessoais (24 h); Módulo II – Nivelamento Conceitual (56 h); Módulo III – Instrumentos Básicos (180 h); Módulo IV – Tecnologias Aplicadas (100 h) e, finalizando todo o aprendizado, a elaboração de um trabalho final (monografia).

A maioria dos participantes (94%) declarou sua classificação funcional, destacando-se por ordem de grandeza a participação de membros de carreias (25,80%) e ocupantes de cargo de direção e assessoramento superior 2 e 4, que apresentaram o mesmo percentual (16,12%).

Distribuição dos Participantes do curso Gestão de Tecnologia da Informação por Classificação Funcional

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	2	6,45
DAS 2	5	16,12
DAS 3	3	9,67
DAS 4	5	16,12
DAS 5	1	3,22
Membros de Carreira	8	25,80
Técnicos de Nível Superior	1	3,22
Técnicos de Nível Médio	2	6,45
Militar	2	6,45
Não declarado	2	6,45
Total	31	100

Um total de 16 entidades públicas encaminharam seus participantes para o curso, destacando-se entre elas o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão com 6 participantes, a Presidência da República e o Ministério da Fazenda, ambos com 3 participantes. Outras entidades participantes: Ministério do Trabalho e Emprego, Exército Brasileiro, Ministério do Esporte e Turismo, Ministério dos Transportes, Aeronáutica, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Defesa, Ministério da Ciência e Tecnologia, Ministério da Saúde, Ministério da Justiça, Ministério da Cultura, Ministério da Educação, Ministério da Previdência e Assistência Social.

Capacitação dos Coordenadores Estaduais da Atenção Básica/PACS-PSF

O curso Capacitação dos Coordenadores Estaduais da Atenção Básica/PACS-PSF foi resultado da ação conjunta da ENAP, Secretaria de Assistência à Saúde/MS e Secretaria de Gestão/MS e destinou-se à capacitação dos coordenadores estaduais do Programa de Agentes Comunitários da Saúde e do Programa de Saúde da Família desenvolvidos pelo Ministério da Saúde, em conhecimentos técnicos e gerenciais, para subsidiar a implementação dos referidos programas. O curso foi desenvolvido em 80 horas, com a participação de 40 servidores, e abrangeu conteúdos referentes à

caracterização da realidade social, política e econômica do Brasil, à contextualização da questão da saúde no Brasil e às estratégias de estruturação da Atenção Básica nessa área, além de conceitos e técnicas para a elaboração e monitoramento de projetos sociais.

1.4. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: cursos internacionais

No ano 2000, mediante o apoio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e de organismos estrangeiros, a ENAP ampliou a sua atuação na realização de cursos internacionais, oferecendo aos dirigentes estratégicos da Administração Pública a oportunidade de conhecer e debater sobre temas, metodologias e tecnologias aplicadas a ação gerencial e a melhoria dos processos de trabalho nessa área. Nesse ano foram realizados 6 cursos com 224 participantes, dentre os quais 70% ocupantes de postos gerenciais. Cotejando-se esses dados com os resultados obtidos em 1999, nota-se que, embora o total de participantes não tenha sofrido alteração significativa, houve um aumento em torno de 16,41% no número de participantes com funções gerenciais.

Cursos Internacionais: Comparação Ano 1999/Ano 2000

	Total de Treinandos	Total de Cursos	Total de Participantes em Cargo Gerencial
Ano 1999 (A)	223	4	134
Ano 2000 (B)	224	6	156
(B-A)	+1	+2	+22

Os cursos internacionais realizados no ano 2000 estão apresentados no capítulo “Intercâmbio com instituições de excelência em gestão no país e no exterior.”

O quadro a seguir apresenta a relação de cursos realizados, total de participantes e a participação de ocupantes de cargo de direção e assessoramento superior (DAS) e/ou cargo equivalente.

Cursos Internacionais	DAS6 (A)	DAS5 (B)	DAS4 (C)	Cargos Equivalentes (D)	Total de Participantes (E)	(%) (A+B+C+D) E
Administração Estratégica	11	7	0	1	19	100
Gerenciamento e Negociação	0	4	22	0	27	96,30
Gestão Estratégica de Recursos Humanos: A Experiência do Canadá	2	4	25	0	46	67,40
Liderança e Desenvolvimento de Dirigentes no Setor Público	1	2	10	0	26	50
Mobilização de Equipes	1	13	18	0	45	71,11
Economia e Estratégias da Regulação: A Contribuição da CEPAL	0	3	16	16	61	57,38
Total	15	33	91	17	224	69,64

1.5. Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores — DGOS

O Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores — DGOS foi implantado este ano pela ENAP no INSS, FUNASA, MEC, FNDE e Marinha. O objetivo do programa foi desenvolver as competências cognitivas, as habilidades e as atitudes do gerente público perante os novos desafios do Estado brasileiro contemporâneo.

O DGOS foi organizado em módulos, para facilitar o aprendizado e abranger o maior número possível de assuntos considerados importantes para o perfil do gerente.

DGOS para o INSS

Na Previdência Social, foram desenvolvidos 3 módulos presenciais (Módulo Institucional e Técnico, Módulo Comportamental e Módulo Gerencial); 3 trabalhos dissertativos sobre temas indicados pelos professores, após cada módulo; um encontro para treinamento de *coachings*; 3 encontros de grupos de aprendizagem e 1 encontro final.

O DGOS — INSS atingiu resultados acima do esperado, treinando 157 gerentes do total de 497 participantes do DGOS.

O grau de satisfação dos treinandos e dirigentes do INSS também foi positivo, e os números das avaliações de reação merecem destaque: com relação aos itens de auto-avaliação, os treinandos se mostraram disponíveis para participar e colaborar durante o curso. O somatório de itens “bom” e “ótimo” obteve o valor 87,75%. No que tange à avaliação do curso, o somatório de itens “bom” e “ótimo” obteve a porcentagem 84,57%, indicando que o curso correspondeu aos objetivos apresentados inicialmente. A avaliação dos instrutores também foi positiva, indicando preparo prévio dos mesmos quanto ao conteúdo ministrado no DGOS. Sendo assim, o somatório de itens obtidos entre os valores “bom” e “ótimo” foi de 88,48%. Quanto à avaliação dos serviços oferecidos pela ENAP, o somatório de itens “bom” e “ótimo” foi de 86,55%, indicando que a ENAP forneceu aos treinandos qualidade nas informações requeridas, atenção, cortesia e eficácia na resolução de problemas.

DGOS para a FUNASA, MEC, FNDE e Marinha do Brasil

Esse programa teve uma carga horária aproximada de 160 horas realizado em quatro Módulos presenciais: Institucional (14 horas), Comportamental (21 horas), Gerencial (28 horas) e Técnico (21 horas) perfazendo 84 horas; 3 trabalhos dissertativos sobre temas indicados pelos professores, após cada módulo (45 horas) e Grupos de Aprendizagem com Coaching (de 8 a 12 horas). A carga horária de cada módulo e cronograma de realização visou adequar o programa à disponibilidade de liberação dos servidores do órgão e um maior ou menor aprofundamento nas áreas de conhecimento abordadas nos módulos.

Do Ministério da Educação, participaram 125 servidores da SAA e do FNDE, dentre eles coordenadores de equipes, detentores de FG e DAS 1, 2 e 3. O mesmo número de servidores da FUNASA participaram do programa, destacando-se os inspetores-gerais, inspetores de endemias e técnicos em endemias da coordenação regional do Estado de Goiás. A participação da Marinha restringiu-se a 90 coordenadores de equipe e encarregados de seção das Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais, de C&T e Hospitalares — OMPS.

*Total de Participantes e Carga Horária do DGOS
no MEC, Marinha e FUNASA*

MEC (*)				
Módulo	Nº Treinandos nos Módulos	Nº Treinandos nos Trabalho Intermediários	Carga horária do Módulo	Carga horária do Trabalho intermediário
Institucional	109	109	14	15
Comportamental	111	111	21	15
Gerencial	111	111	28	15
Técnico	103	-	21	-
1º Coaching	67	-	4	-
2º Coaching	46	-	4	-
3º Coaching	Fevereiro 2001			
Encontro Final	Março 2001			
	878 Treinados		137 horas/aula	
Marinha				
Módulo	Nº Treinandos nos Módulos	Nº Treinandos nos Trabalho Intermediários	Carga horária do Módulo	Carga horária do Trabalho intermediário
Institucional	74	74	14	15
Comportamental	69	69	21	15
Gerencial	67	67	28	15
Técnico	66	-	21	-
1º Coaching	51	-	4	-
2º Coaching	49	-	4	-
Encontro Final	65	-	12	-
	651 treinados		149 horas/aula	
Funasa				
Módulo	Nº Treinandos por Módulo	Nº Treinandos por Trabalho Intermediário	Carga Horária do Módulo	Carga Horária do Trabalho intermediário
Institucional	125	125	14	15
Comportamental	125	125	21	15
Gerencial	125	125	28	15
Técnico	125	125	21	15
1º Coaching	117	-	4	-
2º Coaching	99	-	4	-
Encontro Final	101	-	12	-
	1.317 treinados		164 horas/aula	
Total	2.846 treinados		450 horas/aula	

(*) O MEC só encerrará o programa em março de 2001, faltando, portanto a realização do 3º encontro de Coaching e o Encontro Final.

O DGOS — FUNASA/MARINHA e MEC resultou no treinamento de 340 gerentes. O grau de satisfação dos treinandos, dos dirigentes das organizações envolvidas e dirigentes da ENAP também foi positivo, e os números das avaliações de reação merecem destaque:

- Com relação aos itens de auto-avaliação, os treinandos se mostraram disponíveis para participar e colaborar durante o curso. O somatório de itens “bom” e “ótimo” obteve uma média de 95,11%.

- No que tange à avaliação do curso, o somatório de itens “bom” e “ótimo” obteve a porcentagem 86,58%, indicando que o curso correspondeu aos objetivos apresentados inicialmente. A avaliação dos instrutores também foi positiva, indicando preparo prévio dos mesmos quanto ao conteúdo ministrado no DGOS. Assim sendo, o somatório de itens obtidos entre os

valores “bom” e “ótimo” foi de 92,17%. Quanto à avaliação dos serviços oferecidos pela ENAP, o somatório de itens “bom” e “ótimo” foi de 96,04%.

- Destacamos como sucesso e inovação do Programa DGOS, os Encontros de Aprendizagem com *coaching*, possibilitando o diálogo e orientação na aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos no dia a dia do seu trabalho.

1.6. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: cursos realizados no Programa de Parcerias

Essa modalidade de capacitação vem sendo realizada desde 1996 pela ENAP, como meio de descentralização e difusão dos seus cursos.

As instituições parceiras selecionam, dentre os cursos disponibilizados pela Escola, aqueles que querem ministrar no ano, negociando o número de turmas e meta de treinandos. A ENAP, se necessário, capacita instrutores indicados pela parceira; contrata o instrutor; fornece o material didático e o roteiro pedagógico do curso; envia instrumento de avaliação a ser preenchido pelos treinandos; acompanha o cumprimento das metas e resultados da avaliação.

Em 2000 foram firmados Termos de Cooperação Técnica com as respectivas instituições: Fundação Escola de Serviço Público — FESP (Rio de Janeiro), Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE (Rio de Janeiro), Fundação Joaquim Nabuco — FJN (Recife), Instituto Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul — FDRH (Porto Alegre) e Secretaria Executiva de Administração do Governo do Estado do Pará — SEAD (Belém).

Essas cinco instituições realizaram 39 turmas de cursos gerenciais e treinaram 708 servidores públicos federais. Na tabela a seguir, encontram-se descritos os cursos e a quantidade de turmas realizadas e de servidores treinados pelas parceiras.

Cursos realizados, quantitativo de turmas e total de servidores federais treinados por instituição parceira nos cursos gerenciais

Curso	Quantidade de turmas por Instituição Parceira	Quantidade de turmas realizadas	Quantidade de servidores treinados
Estado e administração pública: desafios atuais	2 FJN, 2 FDRH	4	80
Elaboração de indicadores de desempenho institucional	1 FJN, 2 FDRH, 2 SEAD	5	83
Mobilizando equipes	6 FJN, 2 FDRH, 4 FESP, 2 IBGE	14	276
Melhoria da gerência pública	4 FJN, 2 FDRH, 2 IBGE	8	154
Estratégias de capacitação para o setor público	2 FJN, 2 FDRH	4	67
Como se atualizar em legislação de pessoal	2 SEAD	2	27
Elaboração e acompanhamento de convênios	2 SEAD	2	21
Total		39	708

Seguindo orientação definida pela ENAP, em 2000 evitou-se a realização de treinamentos na área de informática básica, significativa em anos anteriores, e buscou-se aumentar a oferta de cursos gerenciais.

1.7. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: *Workshop* para Capacitadores da Lei de Responsabilidade Fiscal

Esse *workshop* foi implementado com o objetivo de discutir e homogeneizar questões referentes a Lei de Responsabilidade Fiscal, visando ampliar o quadro de servidores capazes de ministrar cursos sobre a lei no âmbito do governo federal. O evento ocupou 22,5 horas de atividades e congregou 18 participantes entre técnicos e gerentes do Ministério do Planejamento, Secretaria de Orçamento Federal, Secretaria Federal de Controle, Secretaria do Tesouro Nacional, Secretaria da Receita Federal e Banco Central. Esses capacitadores tiveram como atribuições: atuar como facilitadores das jornadas organizadas para públicos prioritários (Judiciário, Tribunais etc); esclarecer dúvidas quanto ao entendimento da lei; revisar

material didático a ser elaborado por terceiros; sugerir procedimentos para a regulamentação da lei e responder as solicitações de palestras sobre a lei.

1.8. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: Capacitação à Distância – Canal Virtual

O Canal Virtual constitui uma modalidade de educação à distância, estando vinculada ao objetivo estratégico número 5 do BSC da ENAP, que visa desenvolver ou certificar gerentes estratégicos (DAS 4 ou equivalente) em gestão pública empreendedora.

No ano 2000, o Canal Virtual compreendeu um curso de atualização gerencial que teve a participação de 87 gerentes executivos do INSS. Foi desenvolvido por meio de mensagens eletrônicas semanais, num total de 7 semanas, abordando temas sobre auto-gerenciamento, gerenciamento de equipes e instrumentos da gestão empreendedora. Como suporte pedagógico, foram disponibilizados o serviço de tutoria por *e-mail* e o fórum de discussão dos temas de interesse do treinando.

Essa modalidade de ensino foi concebida para adequar-se à agenda, em geral sobrecarregada, do público-alvo (gerentes estratégicos). Por meio de mensagens curtas, acrescidas de textos ou indicação de fontes para pesquisa e aprofundamento, o Canal Virtual visou despertar a reflexão sobre temas de atualização gerencial, além de oferecer instrumentos simples e eficazes para o melhor gerenciamento, sempre considerando o caráter estratégico do público-alvo.

1.9. Desenvolvimento Gerencial para a Administração Pública: Projetos de Capacitação/FAT

Em 2000, a ENAP atendeu demandas específicas de entidades públicas com projetos diretamente financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e treinou 43 servidores nessa modalidade. Na área gerencial, foi atendido o Banco Central do Brasil, que firmou um acordo de cooperação técnica com a ENAP para a realização de dois cursos — Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional e Estratégias de Capacitação do Setor Público. Esses cursos foram desenvolvidos nas dependências do Centro de Treinamento do Banco Central em Brasília. O quadro a seguir apresenta os cursos, quantidade de turmas e quantitativo de servidores treinados.

Curso	Quantidade de turmas realizadas	Quantidade de servidores treinados
Elaboração de indicadores de desempenho institucional	1	17
Estratégias de Capacitação do Setor Público	2	26
Total	3	43

1.10. Capacitação para o Avanço Brasil: apoio aos agentes do PPA e colaboradores diretos

Em 2000, foram realizados diversos eventos para apoiar os gerentes do PPA e seus colaboradores diretos. As metas de apoio aos gerentes do Avanço Brasil e suas equipes foram superadas, com a participação de 546 gerentes (182 % da meta de 300) e 988 colaboradores (198 % da meta de 500), totalizando 1.534 participantes em 18.164 horas de aula.

Foram realizados os seguintes eventos para os gerentes do PPA e suas equipes: Gerenciamento de Programas do PPA; Avaliação dos programas do PPA; SIG 2000; Banco de Dados Georreferenciados; Oficina do Plano Gerencial; Mobilização de Equipes; Avaliação da satisfação do usuário dos programas do PPA; Negociação: foco em resultados, Encontros de gerentes do PPA (por ministério ou por grupo de programas) e Oficina de Engenharia/ Análise de Valor. Os quatro primeiros eventos, bem como os encontros, são eventos de iniciativa do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão com apoio da ENAP.

Os outros eventos citados são iniciativas da ENAP no apoio aos gerentes do PPA. Participaram destes eventos 147 gerentes e 132 assessores, totalizando 279 participantes. Destaca-se a participação de gerentes e assessores para o curso de negociação, cujas turmas ocorreram em maior número.

No conjunto dos eventos, destaca-se a participação dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão; Ciência e Tecnologia; Agricultura e Abastecimento; Integração Nacional e Justiça com 49, 47, 32, 18 e 17 participantes, respectivamente.

Seminário Gerenciamento de Programas do PPA (para novos gerentes)

Em dezembro de 2000, a ENAP realizou um seminário para os novos gerentes do PPA e suas equipes, bem como para aqueles gerentes que não

puderam participar nos seminários de 1999. Foram objetivos do seminário: conhecer os fundamentos e a metodologia do Avança Brasil e dos Eixos Nacionais de Integração e Desenvolvimento; conhecer o estágio atual e as ferramentas de gerenciamento de programas; compreender a missão do gerente; conhecer o apoio do MP e da SPI ao gerenciamento dos programas e do Plano; compreender a importância das informações gerenciais no processo de tomada de decisão; conhecer o papel e a importância da capacitação gerencial e conhecer as realizações, a situação atual e os próximos passos do PPA 2000-2003.

Participaram deste seminário 2 gerentes e 7 assessores de programas. Pela avaliação, os participantes consideraram os objetivos atingidos. Tendo como referência os conceitos ótimo, bom, regular e fraco, a soma dos valores para ótimo e bom girou entre 77% e 100%, em todos os itens avaliados.

Além do seminário acima, A ENAP apoiou a implementação do PPA nos Estados, oferecendo para os Estados do Pará (1 seminário), Goiás (2 seminários) e Santa Catarina (2 seminários), seminários sobre gerenciamento de programas. Os objetivos dos seminários foram semelhantes aos do PPA federal, respeitando-se as peculiaridades de cada Estado e o estágio de implantação do PPA nos mesmos. Participaram destes seminários 92, 115 e 98 gerentes nos Estados do Pará, Goiás e Santa Catarina, respectivamente.

Avaliação dos programas do PPA

Entre novembro e dezembro de 2000, a ENAP realizou treze seminários sobre Avaliação dos Programas do PPA para os gerentes de programas, suas equipes e as equipes das SPOA de cada ministério, em parceria com o MP/SPI. Foram objetivos dos seminários:

- Compreensão do conteúdo do Manual de Avaliação dos programas do PPA;
- Discussão sobre os diferentes aspectos da avaliação; e
- Domínio no uso do Manual de Avaliação.

Participaram dos seminários 197 gerentes de programas finalísticos e 243 assessores, totalizando 440 participantes. Segundo estes participantes, os seminários atingiram seus objetivos (90 % das avaliações para os conceitos ótimo e bom).

Nos dias 28 e 29 de novembro foram realizados outros dois seminários para os gerentes de programas de gestão de políticas públicas e as equipes das Subsecretarias de Planejamento e Orçamento dos diversos ministérios. Participaram 75 pessoas destes dois eventos, avaliando com 90% de ótimo e bom os dois primeiros objetivos do seminário; o domínio do manual recebeu 79% das avaliações entre os conceitos ótimo e bom.

SIG 2000 — Sistema de Informações Gerenciais do PPA

Em 2000, a ENAP realizou 23 turmas para treinamento do SIG, em parceria com o MP/SPI. O objetivo do treinamento era capacitar os gerentes e suas equipes técnicas para a implantação, operação e manutenção do Sistema de Informação Gerencial (SIG 2000) — Módulo Gerente. Na avaliação do aprendizado no treinamento, todos receberam respostas com percentuais acima de 88% de conceitos bom e ótimo.

Banco de Dados Georreferenciados

A ENAP ofereceu aos técnicos do Governo o treinamento do Banco de Dados Georreferenciados — BDGEO, desenvolvido para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Este banco de dados pode ser utilizado pelos gerentes de programas.

Oficina do Plano Gerencial

Em 2000, a ENAP ofereceu 5 turmas da oficina para elaboração do Plano Gerencial, considerado um dos principais instrumentos para o gerenciamento de programas.

Foram realizadas três turmas fechadas, para a ENAP, o Ministério da Ciência e Tecnologia e para o Programa MONUMENTA (Ministério da Cultura). Participaram das oficinas 16, 24 e 15 representantes, respectivamente.

Foi ainda realizada uma turma aberta a todos os gerentes de programas.

Em todas as turmas foram registrados, para os objetivos da oficina, um percentual entre 80 % e 90 % para os conceitos ótimo e bom, somados.

No âmbito do apoio aos gerentes dos PPA estaduais, a partir do acordo firmado no Fórum de Secretários de Planejamento, a ENAP realizou uma turma para multiplicadores sobre a metodologia de elaboração do plano Gerencial. Desta turma participaram 24 técnicos de planejamento de 12 secretarias estaduais. Pela avaliação, os objetivos foram considerados atingidos: 96 % para a soma dos conceitos bom e ótimo.

Avaliação da satisfação do usuário dos programas do PPA

Foi realizado um seminário sobre avaliação da satisfação do usuário para os gerentes de programas sociais. Participaram do seminário 5 gerentes e 12 assessores.

Para vários programas, uma das dimensões essenciais da avaliação é voltada para a mensuração da satisfação do usuário. Enquanto que no setor privado as empresas já vêm aplicando metodologias de satisfação dos clientes, este tema é bastante novo no setor público — aqui não se trata de clientes,

mas de cidadãos-usuários e outros atores relevantes, o que requer afinar conceitos e metodologias.

O seminário trouxe instrumental analítico para que os gerentes de programa dominassem os elementos-chave da problemática tanto para apreciarem propostas de realização de avaliação por instituições contratadas, como para conduzir internamente as avaliações de seus programas. Além disso, foram abordados os aspectos práticos e operacionais dos diferentes métodos de avaliação de satisfação. Pela avaliação, os participantes consideraram os objetivos atingidos.

Negociação: foco em resultados

Nos seminários de outubro a dezembro de 1999, os gerentes do PPA afirmaram que seus papéis mais relevantes são: negociar, articular, agregar, integrar as interfaces, facilitar, solucionar, mobilizar e motivar.

A ENAP, em conjunto com a SPI/MP, buscou um curso de alto nível, com instrutor experiente e qualificado, e ofereceu, em 2000, 7 turmas do curso Negociação aos gerentes de programas do PPA. O objetivo deste curso foi apresentar e desenvolver conhecimentos e habilidades que possibilitassem aos gerentes de programa a obtenção de acordos que contemplem os objetivos desejados, o aprimoramento do conhecimento de si mesmo e das pessoas com quem se relaciona no processo de negociação, fornecendo elementos para a adequação entre etapas, estratégias, táticas de negociação e estilos de comportamento dos negociadores, com o foco sempre voltado para obtenção dos resultados; desenvolver alternativas para administração de conflitos e superação de obstáculos, antes e durante as negociações, preservando-se a postura ganha-ganha. Participaram destes cursos 90 gerentes e 65 assessores de programas. De acordo com os dados da avaliação, o curso atingiu seus objetivos.

Encontros de gerentes do PPA (por ministério ou por grupo de programas)

Foram realizadas duas reuniões temáticas para os gerentes de programas. Uma reunião para os Programas do eixo Araguaia-Tocantins e uma para os Programas envolvendo o público-alvo Juventude. Na primeira participaram 15 gerentes e 19 assessores e na segunda, 11 gerentes e 16 assessores.

A pedido do Ministério da Agricultura, a ENAP também realizou um seminário para integração dos gerentes de programas daquele ministério, com a participação do Secretário Executivo.

Além das reuniões acima foi realizado um *workshop* para a equipe de avaliação da Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos — SPI/MP, cujo objetivo foi o de preparar o treinamento para avaliação dos programas do PPA e provocar sinergia entre palestrantes e monitores que participariam dos treinamentos.

Oficina de Engenharia/Análise de Valor

A Oficina de Engenharia/Análise de Valor resultou de um trabalho conjunto ENAP/Ministério dos Transportes e teve como objetivo a capacitação de técnicos e dirigentes desse Ministério e do DNER no uso da metodologia de Análise de Valor. A aplicação de tal metodologia tem como finalidade otimizar o uso de recursos, reduzindo-se significativamente os custos totais de investimentos em projetos de construção e manutenção na área dos transportes. Este evento compreendeu uma palestra inicial de 3 horas, aberta ao público, seguida de uma oficina com 56 horas de aulas e atividades práticas ministradas pelo Professor George Hunter, chefe do Programa de Engenharia de Valor do Departamento de Estradas da Califórnia — EUA, e 41 servidores foram capacitados a desenvolver projetos em suas unidades, identificando os componentes que adicionam custos desnecessários aos projetos.

2. Perfil dos docentes

Os dados referentes ao perfil dos docentes que atuaram nos cursos de desenvolvimento gerencial serão tratados conjuntamente na seção de capacitação de servidores.

Capacitação Continuada de Servidores Públicos

A capacitação continuada de servidores é uma ação do PPA 2000-2003, cujo objetivo estratégico — estabelecido no planejamento da ENAP — visa capacitar segmentos de servidores federais para a melhoria da gestão pública, preferencialmente por meio de ações descentralizadas, aumentando-se assim a abrangência de atuação da Escola em território nacional. Para essa ação, a ENAP estabeleceu uma meta de 15.000 servidores treinados no decorrer do ano 2000. O resultado global dessa ação apresentou um total de 12.915 servidores treinados, cerca de 86,1% da meta, 536 turmas e uma carga de horas/aula/treinando equivalente a 274.535 horas. Tal resultado realça a tendência predominante no ano 2000 de um atendimento mais amplo da clientela gerencial, revelando o cumprimento das orientações do PPA.

*Treinamentos realizados na Ação Capacitação
Continuada de Servidores Públicos*

Comparação Ano 1999/Ano 2000

Modalidade de Ação	Ano 1999 (A)	(%)	Ano 2000 (B)	(%)	(B) – (A)	(%)
Capacitação Continuada de Servidores Públicos	15.583	72,8	12.915	59	-2.668	-17,1
Total de treinamentos	21.419	100	21.869	100	+450	2,1

A exemplo do que ocorreu na área gerencial, a ENAP também utilizou diversas modalidades de cursos para cumprir a meta traçada na capacitação continuada de servidores: turmas abertas de cursos regulares oferecidos no catálogo da Escola para treinandos oriundos de diversas instituições e esferas de governo; turmas fechadas, demandadas por instituições dos setores públicos federal, estadual e municipal, a partir das ofertas apresentadas no catálogo; educação à distância; cursos realizados em sistema de parcerias e cursos destinados ao atendimento de demandas específicas da própria ENAP e de diversas entidades públicas.

A tabela a seguir apresenta a relação de cursos realizados com o total de turmas, total de treinandos e relação carga horária anual/treinando.

Total de turmas, treinando e horas/aula/treinando em cursos não-gerenciais

Curso	Total Turmas	Total Treinandos	C.H.	H. A . A.
<i>A nova administração pública</i>	5	94	14	1.316
Qualidade e Participação na Adm. Pública	5	94	14	1.316
Instrumentos de gestão	10	283	35	4.725
Análise e Melhoria de Processos	10	283	35	4.725
<i>Recursos humanos</i>	22	541	70	18.935
Como se Atualizar em Legislação de Pessoal	8	186	35	6.510
Regime Jurídico Único	14	355	35	12.425
<i>Recursos financeiros</i>	30	934	91	32.158
Programação Gestão Financeira Orçamentária	11	256	70	17.920
Lei de Responsabilidade Fiscal	19	678	21	14.238
<i>Compras no setor público</i>	46	1.254	86	28.994
Licitações e Contratos na Adm. Pública	17	454	35	15.890
Licitações, Contratos e Pregão na Adm. Pública	1	16	35	560
Formação de Pregoeiros (*)	28	784	16	12.544

<i>Atendimento ao público e apoio administrativo</i>	70	1.477	52,5	25.847,5
A Busca da Excelência no Atend. Ao Cidadão	22	460	17,5	8.050
Secretariar com Eficiência	21	460	17,5	8.050
Estruturação de Textos Administrativos	27	557	17,5	9.747,5
<i>Informática (**)</i>	74	1.114	225	18.898
Word 97 Avançado	7	100	17,5	1.750
Word for Windows 97	10	149	17,5	2.607,5
Excel for Windows 97	6	76	17,5	1.330
Excel Avançado	4	71	21	1.491
Access	11	158	28	4.424
Access Avançado	1	10	40	400
Internet	7	105	10,5	1.102,5
Outlook	17	263	10,5	2.751
Introdução ao Windows 95	9	155	10,5	1.627,5
Windows/Word/Excel	2	27	52	1.404
<i>Informática no local de trabalho</i>	206	3.374	80,5	54.159
Windows	37	698	10,5	7.329
Word	59	934	17,5	16.345
Excel	47	735	17,5	12.862,5
Word Avançado	38	624	17,5	10.920
Power Point	25	383	17,5	6.702,5
<i>Formação de multiplicadores</i>	30	621	237	20.962,5
Didática para Instrutores	18	334	35	11.690
A Busca da Excelência no Atend. ao Cidadão	4	80	31,5	2.520
Mult. Qualidade e Participação na Adm. Pública	3	78	28	2.184
Análise e Melhoria de Processos	1	30	49	1.470
Excel 97	1	20	31	620
Word 97	1	20	31	620
Estruturação de Textos Administrativos	2	59	31,5	1.858,5
<i>Multiplicação</i>	16	385	55	6.617
A Busca da Excelência no Atend. ao Cidadão	11	229	17	3.893
Gerenciamento Custos no Setor Público	1	54	24	1.296
Qualidade e Participação na Adm. Pública	4	102	14	1.428
<i>EAD</i>	2	2.224	21	46.704
A Busca da Excelência no Atend. ao Cidadão	2	2.224	21	46.704

<i>Outros (específicos)</i>	27	615	460	15.219
Conjunto de Atividades em Visita Técnica a Brasília pelos Alunos do Curso de Administração Pública da FCL/UNESP	1	37	40	1.480
Formação de Orientadores do Telecurso 2000	2	34	20	680
Microeconomia (SEAE-FAT)	2	35	28	980
Seminário Microeconomia em Estratégia de Negócio (SEAE-FAT)	1	22	20	440
Processualística (SEAE-FAT)	2	52	8	416
Organização Industrial (SEAE-FAT)	1	15	20	300
Seminário sobre Governança Corporativa (SEAE-FAT)	1	26	8	208
Excelência e Humanização no Atendimento ao Cliente	5	107	21	2.247
Treinamento de Língua Estrangeira	3	9	52	468
Sensibilização para Mudança - INCRA	5	170	8	1.360
Telecurso 2000	1	22	165	3.630
Aforamento	2	77	35	2.695
Formação de Formadores	1	9	35	315
<i>Total</i>	<i>536</i>	<i>12.915</i>	<i>1.427</i>	<i>274.535</i>

(*) Inclui 30 servidores do Banco Central, treinados na modalidade BACEN-FAT

(**) Inclui 259 servidores do Banco Central, treinados na modalidade BACEN-FAT.

2.1. Capacitação Continuada de Servidores Públicos: cursos novos

Em 2000, a Escola inseriu 5 (cinco) novos cursos na área de capacitação continuada de servidores. Cabe destacar dentre eles, o curso Formação de Pregoeiros com 27 turmas realizadas e 754 servidores treinados, cerca de 5,8% do total de treinamentos em educação continuada, e o curso Lei de Responsabilidade Fiscal, cujo impacto, significativo em termos da demanda, conduziu a Escola a oferecer além das turmas programadas (3 turmas), 12 turmas extras e 5 turmas fechadas, totalizando 707 servidores treinados ou 5,5% do total de treinamentos na área de capacitação continuada. A seguir são apresentados os resultados obtidos na implementação dos cursos novos.

Lei de Responsabilidade Fiscal

A Lei de Responsabilidade Fiscal (lei complementar nº 101, de 04/05/2000) estabeleceu modificações significativas no regime fiscal brasileiro, com ênfase no controle do gasto e do endividamento, e estabeleceu normas que afetam os três Poderes e as três esferas de governo. O curso Lei de Responsabilidade Fiscal veio como apoio e resposta à demanda emergente de treinamento sobre as diretrizes e dispositivos da nova lei. O curso permite aos dirigentes e servidores a compreensão dos princípios da gestão fiscal responsável, o conhecimento detalhado da LRF e suas relações com a LDO, além do esclarecimento de dúvidas, contribuindo desta forma para fortalecer a capacidade administrativa e gerencial dos servidores sob a ótica da gestão responsável dos recursos públicos.

Um total de 122 entidades públicas das diversas esferas de governo e poderes buscaram a ENAP para a realização desse curso, abrangendo-se um total de 707 servidores treinados. Destacam-se dentre essas entidades a Associação Brasileira de Servidores de Carreiras Municipais (7,78%), o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (6,51%), a Superintendência de Seguros Privados (5,7%), a Secretaria do Tesouro Nacional (4,5%), o FNDE (4%) e o Ministério da Saúde (4%).

Dentre os governos estaduais que encaminharam servidores para o curso (Bahia, Goiás, Paraná, Pará e o DF) destacam-se o Distrito Federal (3,82%) e o Governo do Estado da Bahia (0,4%).

Cerca de 51,34% dos participantes do curso LRF declararam sua classificação funcional e dentre eles 37,74% ocupam cargos de direção ou assessoramento e 37,46% são membros de carreiras do setor público brasileiro.

Distribuição dos Participantes do curso Lei de Responsabilidade Fiscal por Classificação Funcional

Categoria Funcional	Total de Participantes	(%)
DAS 1	24	3,39
DAS 2	28	3,96
DAS 3	26	3,68
DAS 4	07	0,99
DAS 5	04	0,56
DAS 6	01	0,14
Outras Chefias (*)	47	6,65
Membros de Carreiras (**)	136	19,24
Técnicos de Nível Superior	55	7,78
Técnicos de Nível Médio	35	4,95
Não declarado	344	48,66
Total	707	100

(*) São estabelecidos como outras chefias cargos de direção e assessoramento nos poderes legislativo, judiciário, empresas públicas, governos locais e demais órgãos que não utilizam a nomenclatura DAS, inclusive órgãos militares.

(**) Foram consideradas as carreiras do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.

Formação de Pregoeiros — FPPE

Com o advento da Medida Provisória nº 2.026, em 05 de maio de 2000, que instituiu o pregão como nova modalidade de licitação, a ENAP passou a oferecer este treinamento que visa capacitar servidores públicos federais a atuarem como pregoeiros em seus órgãos de origem.

De acordo com a legislação, o pregão é uma modalidade de licitação para aquisição de bens e serviços comuns, qualquer que seja o valor estimado

da contratação, em que a disputa pelo fornecimento é feita por meio de propostas e lances em sessão pública, e poderá ser realizado também por meio da utilização de recursos de tecnologia da informação, que está regulamentado.

O curso foi elaborado juntamente com especialistas da Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL) pois tal órgão já possuía experiência com a matéria abordada.

Turmas Abertas	Cursos	Turmas	Treinandos
	FPRE	6	200

Turmas Fechadas — Formação de Pregoeiros

Instituição	Turmas	Treinandos
MPOG	5	102
Banco do Brasil	1	28
Min. da Fazenda	1	19
Receita Federal	6	180
FUNASA	2	70
EMBRAPA	2	108
Exército	1	25
TST	1	22
INPE	1	25
Min. da Agricultura	1	24
Total	21	603

Gerenciamento de Contratos de Terceirização e de Prestação de Serviços — GCTE

Este curso foi desenvolvido a partir de uma solicitação da Presidência da República no catálogo de cursos da ENAP.

O objetivo do curso é capacitar o servidor público federal para acompanhar, executar e avaliar o resultado dos contratos sob sua responsabilidade, desenvolvendo uma postura pró-ativa e maximizando resultados. No exercício de 2000, foram capacitados 116 gestores de contratos de terceirização e de prestação de serviços.

Turmas Abertas	Cursos	Turmas	Treinandos
	GCTE	2	48

Turmas Fechadas	Cursos	Turmas	Treinandos
PR	GCTE	3	68
Total		3	68

O Curso de Aforamento atendeu demanda específica da Secretaria do Patrimônio da União — SPU/MP, que firmou convênio com a ENAP para a realização de um curso que viabilizasse aos seus servidores maior conhecimento técnico no âmbito do processo de aforamento.

Em 2000 foram realizadas 2 turmas, com carga horária de 40 horas e 80 participantes, dos quais 30% ocupantes da cargos gerenciais (DAS 1 e 2).

Internet

Curso dirigido a servidores com conhecimento básico em informática, que necessitam utilizar a navegação na *Internet* como ferramenta de trabalho.

2.2. Capacitação Continuada de Servidores Públicos: turmas fechadas

Os cursos de educação continuada, realizados em resposta a demandas por turmas fechadas, corresponderam a 33,6% do total de treinamentos nessa modalidade no ano 2000. Comparados com os resultados obtidos em 1999, esses números revelam um crescimento de 72,2% e 92,5% em termos de treinamentos e turmas realizadas respectivamente, excluídos os cursos para multiplicadores, informática no local de trabalho e ensino a distância que serão tratados em outra seção desse relatório. A exemplo dos cursos gerenciais, a capacitação continuada também revela a tendência de crescimento da demanda por turmas fechadas no ano 2000.

Turmas fechadas: Comparação do quantitativo de treinamentos

1999 x 2000

	Ano 1999 (A)	Ano 2000 (B)	(B-A)	(%)
Total de Servidores Treinados em Turmas Fechadas	3.006	10.552	+7.546	+251
Quantidade de Turmas Realizadas	133	415	+282	+212
Total de Servidores Treinados em Turmas Fechadas/Capacitação Continuada	2.059	3.546	+1.487	+72,2
Quantidade de Turmas Realizadas	94	181	+87	+92,5

Dentre as instituições que demandaram cursos na área de educação continuada gerencial, merecem destaque a FUNASA com uma participação de 12,8% do total de 3.546 treinandos, o Ministério dos Transportes com uma

participação de 12,1%, a Polícia Rodoviária Federal com 8,9%, o INCRA com 8,6% e o BACEN com 7,3%. O quadro a seguir apresenta os cursos realizados e as instituições atendidas.

*Capacitação Continuada de Servidores Públicos
Turmas fechadas x Instituições demandantes (*)*

Instituição	Curso	Turmas	Treinandos
Ministério da Saúde	Estruturação de Textos Administrativos	1	19
	Didática para Instrutores	1	23
Ministério da Defesa	Análise e Melhoria de Processos	1	20
	Secretariar com Eficiência	1	24
Ministério do Planejamento	Formação de Pregoeiros	5	101
	Access	1	11
	Didática para Instrutores	4	66
Banco do Brasil	Formação de Pregoeiros	1	27
Ministério da Fazenda	Formação de Pregoeiros	1	19
FUNASA	Formação de Pregoeiros	2	65
	Estruturação de Textos Administrativos	6	144
	Qualidade e Participação na Adm. Pública	1	27
	Regime Jurídico Único	3	72
	Secretariar com Eficiência	3	68
	A Busca da Excelência no At. Cidadão	2	51
EMBRAPA	Licitações e Contratos na Adm. Pública	1	29
	Formação de Pregoeiros	2	108
Polícia Rodoviária Federal	Formação de Pregoeiros	2	47
	Estruturação de Textos Administrativos	3	83
	Regime Jurídico Único	3	80
	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	27
	Licitações e Contratos na Adm. Pública	3	80
Ministério da Agricultura	Formação de Pregoeiros	1	24
TST	Formação de Pregoeiros	1	22
Presidência da República	Secretariar com Eficiência	3	68
	Introdução ao Windows	1	20
CONAB	Outlook	4	62
	Word for Windows	1	11
	Internet	4	57
	Introdução ao Windows	1	12
Ministério dos Transportes	Outlook	3	52
	Access	2	25
	Excel for Windows	5	68
	Word for Windows	6	101
	Regime Jurídico Único	2	49
	Word Avançado	4	66
	Introdução ao Windows	4	70
STJ	Access	1	12
Ministério da Previdência	Access	1	13
	Estruturação de Textos Administrativos	1	10
	Secretariar com Eficiência	1	10
Comando da Aeronáutica	Análise e Melhoria de Processos	3	74
SUFRAMA	Análise e Melhoria de Processos	1	22
	Secretariar com Eficiência	1	14
	A Busca da Excelência no At. Cidadão	2	48
ANVISA	Estruturação de Textos Administrativos	5	99
SOF	Estruturação de Textos Administrativos	1	16
	Didática para Instrutores	1	10
Procuradoria da República	Estruturação de Textos Administrativos	1	23
<i>Instituição</i>	<i>Curso</i>	<i>Turmas</i>	<i>Treinandos</i>
Ministério da Cultura	Word for Windows	1	21
	Introdução ao Windows	1	18
Ministério Público Federal	Word for Windows	1	10
	Word Avançado	1	13
Ministério da Justiça	A Busca da Excelência no At. Cidadão	2	34

STF	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	16
Ministério das Relações Exteriores	Licitações, Contratos e Pregão na Administração Pública	1	16
TRE	Regime Jurídico Único	1	24
SARC/MA	Secretariat com Eficiência	1	26
Ministério da Integração Nacional	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	15
INPI	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	20
HFA	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	30
INFRAERO	Didática para Instrutores	3	57
UFBA	Didática para Instrutores	1	31
ENAP	Didática para Instrutores	1	12
Ministério Esporte e Turismo	Internet	1	15
	Introdução ao Windows	1	17
Ministério Meio Ambiente	Internet	2	33
Secretaria Federal Controle	Word Avançado	1	11
Ministério Minas e Energia	Introdução ao Windows	1	18
Secretaria Tesouro Nacional	Access	1	19
	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	14
	Power Point	1	9
BACEN	Outlook	8	122
	Access	1	9
	Excel for Windows	1	8
	Access Avançado	1	10
	Excel Avançado	3	37
	Windows/Word/Excel	2	27
	Formação de Pregoeiros	1	30
	Word for Windows	1	6
	Word Avançado	1	10
ENAP	Treinamento de Língua Estrangeira	3	9
	Telecurso 2000	1	22
UNESP	Conjunto de Atividades em Visita Técnica a Brasília pelos Alunos do Curso de Administração Pública da UNESP	1	37
Ministério do Planejamento	Formação de Orientadores do Telecurso 2000	2	34
SEAE	Microeconomia	2	35
	Organização Industrial	1	15
	Processualística	2	52
	Seminário: Microeconomia em Estratégias de Negócios	1	22
	Seminário sobre Governança Corporativa	1	26
INCRA	Excelência e Humanização no Atendimento ao Cliente	5	107
	Sensibilização para a Mudança	5	170
	Formação de Formadores	1	9
	A Busca da Excelência no At. Cidadão	1	20
Total Geral		181	3.546

(*) Não estão inclusos os cursos para multiplicadores

2.3. Capacitação Continuada de Servidores Públicos: Programa de Parcerias

As cinco instituições parceiras realizaram, em 2000, 53 turmas de cursos não-gerenciais destinados à capacitação continuada e treinaram 993 servidores públicos federais. Na tabela a seguir, encontram-se arrolados os cursos, a quantidade de turmas realizadas e de servidores treinados pelas parceiras.

Cursos realizados, quantitativo de turmas, total por instituição parceira e número de treinandos

Curso	Quantidade de turmas por instituição parceira	Quantidade de turmas realizadas	Quantidade de servidores treinados
Qualidade e participação na administração pública	3 FJN, 2 IBGE	5	89
Análise e melhoria de processos	1 FDRH, 1 IBGE	2	27
Licitações e contratos na administração pública	2 FDRH, 2 FESP, 2 SEAD	6	101
Gerenciamento de compras e serviços	2 FDRH, 1 FESP	3	55
A busca da excelência no atendimento ao cidadão	3 FJN, 3 FDRH, 3 FESP, 2 IBGE	11	211
Secretariar com eficiência	5 FJN, 2 FDRH, 3 FESP, 1 IBGE	11	240
Estruturação de textos administrativos	3 FJN, 2 FDRH, 3 FESP	8	154
Didática para instrutores	1 FJN, 2 FDRH, 2 FESP, 2 IBGE	7	116
Sub-total: capacitação continuada		53	993

2.4. Capacitação Continuada: Formação de Multiplicadores

Em 2000 foram adaptados seis cursos para a modalidade Formação de Multiplicadores:

- A busca da excelência no atendimento ao cidadão;
- Qualidade e participação na administração pública;
- Estruturação de textos administrativos;
- Análise e melhoria de processos;
- Word 97;
- Excel 97.

A multiplicação destes cursos foi desenvolvida em dois momentos. O primeiro momento referiu-se ao curso específico, com o conteúdo temático; e o segundo, abrangendo 14 horas/aula, destinou-se à aquisição de habilidades didáticas. Para o ano de 2000 essa modalidade foi utilizada com duas variações. Na primeira variação — certificação de multiplicadores — o servidor era avaliado pelo instrutor e podia ou não ser considerado um multiplicador do curso da ENAP. Neste caso, o servidor considerado multiplicador assumia o compromisso, juntamente com a sua instituição de multiplicar o curso para uma turma com 25 participantes. Na segunda variação — multiplicadores — o curso em questão era demandado por uma instituição e a mesma tinha interesse que todos os participantes multiplicassem o conteúdo aprendido no curso em seu local de trabalho. Neste caso, o servidor não era avaliado pelo instrutor e, por sua vez, não recebia o termo de certificação que lhe reconheceria como instrutor da ENAP.

Em 1999, oito cursos foram planejados em turmas abertas, o que significa que qualquer servidor de qualquer instituição pública federal poderia se inscrever e ser ou não certificado. Em 2000, apenas dois cursos foram oferecidos em turmas abertas, “Qualidade e participação na administração pública” e “A busca da excelência no atendimento ao cidadão”. Com essas duas turmas foram selecionados 16 multiplicadores que capacitaram 326 servidores públicos federais.

A ênfase para este ano foi com relação às turmas fechadas, encomendadas por órgãos como a Fundação Nacional de Saúde, a Superintendência da Zona Franca de Manaus e a Universidade Federal do Paraná. Para estes órgãos foram capacitados 244 servidores e certificados como multiplicadores, 24.

A meta traçada para 2000 visava 4 turmas realizadas, 80 participantes nas turmas de formação, 20 multiplicadores selecionados e 400 concluintes. Os resultados alcançados foram: 12 turmas realizadas, 285 participantes nas turmas de formação, 40 multiplicadores selecionados e 380 concluintes.

A tabela a seguir, especifica o número de pessoas que participaram dos cursos de multiplicação, o número de concluintes e o resultado da atuação dos multiplicadores em suas instituições de origem.

Quantitativos e cursos realizados para a modalidade Formação de Multiplicadores

	Cursos	Participantes da turma de formação	Multiplicadores selecionados	Turmas realizadas pelos multiplicadores	Concluintes	Instituição
Turma Aberta	ABEA C	16	12	11	229	MEC, MS, SERPRO, DRT/AL, MD, Justiça Federal SP, IPEN
	GERC	13 (1999)	4 (1999)	1	54	AMAN
	QPAP	25	4	4	97	MD
Turma Fechada	ABEA C	62	14	-	-	Funasa, UFPR, Suframa
	AMP	30	Não houve seleção	-	-	Funasa
	ETAD	60	Não houve seleção	-	-	Funasa
	Excel	20	Não houve seleção	-	-	Funasa
	QPAP	52	10	-	-	Funasa, UFPR
	Word	20	Não houve seleção	-	-	Funasa
Total	-	285	40	16	380	-

Comparando-se os dados obtidos nos anos 1999 e 2000, percebe-se que, embora tenha ocorrido um acréscimo na quantidade de multiplicadores selecionados no ano de 2000, a quantidade de turmas realizadas por esses multiplicadores diminuiu. A explicação para este decréscimo de turmas deve-se ao fato de que foram realizadas em dezembro de 2000, ou seja, só houve tempo hábil para a capacitação dos multiplicadores mas não para que esses multiplicassem os conhecimentos adquiridos.

Quadro comparativo do quantitativo obtido nos anos de 1999 e 2000

	Participantes da Turma de Formação	Multiplicadores Selecionados	Turmas Realizadas pelos Multiplicadores	Concluintes
1999	91	37	42	1.032
2000	285	40	16	380

2.5. Capacitação Continuada: Informática no local de trabalho

Em 2000, a ENAP ofereceu cursos de informática básica em todo o país, para instituições públicas federais, gratuitamente, com a condição de que a instituição demandante disponibilizasse um laboratório com o mínimo de dez micros e organizasse turmas de 20 treinandos. A Escola forneceu o material e o acompanhamento didático e remunerou os instrutores.

Os órgãos em que ocorreram estes treinamentos de Informática em Brasília foram os seguintes: Presidência da República, Procuradoria-Geral da República, Advocacia-Geral da União, Agência Brasileira de Inteligência, Imprensa Nacional, Ministério da Justiça, Ministério de Minas e Energia, Ministério da Fazenda, Ministério da Saúde, Ministério da Previdência Social, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Defesa — Exército Brasileiro, Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) — Ministério da Agricultura e do Abastecimento, Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) — Ministério do Desenvolvimento Agrário, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), Poder Judiciário — Seção Judiciária do Distrito Federal e Tribunal Regional Federal da 1ª Região.

Os cursos de informática oferecidos a instituições fora de Brasília permitiram atingir localidades como Alagoas, Amazonas, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, através da ação dos respectivos órgãos: Poder Judiciário — Justiça Federal — Seção Judiciária de Alagoas (Maceió), Ministério da Educação — Escola Técnica Federal do Amazonas (Manaus), Ministério da Agricultura e do Abastecimento — Delegacia Federal de Agricultura na Paraíba (Cabedelo), Ministério da Fazenda — Delegacia da Receita Federal em Foz do Iguaçu, Tribunal Regional Federal da 5ª Região (Recife), Justiça Federal de 1ª Instância (Recife), Ministério da Ciência e Tecnologia — Instituto Nacional de Tecnologia (Rio de Janeiro), Embrapa (São Carlos), INSS — Gerência Executiva de São João da Boa Vista (São Paulo) e Gerência Executiva em São Paulo.

O resultado foi o treinamento de 3.354 servidores nos cursos de Introdução ao Windows, Word Básico, Word Avançado, Excel e Power Point. O resultado alcançado superou a meta traçada para o ano de 3.000 concluintes. Na tabela a seguir, esse resultado é especificado segundo cada órgão.

Informática no local de trabalho: quantitativo de turmas e treinandos por instituição

Órgãos	Quantidade turmas	Quantidade de Treinandos
Advocacia-Geral da União	12	200
Agência Brasileira de Inteligência	11	199
Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB)	11	176
Embrapa (São Carlos)	5	98
Imprensa Nacional	10	201
INSS — Gerência Executiva de São João da Boa Vista (São Paulo)	8	155
INSS — Gerência Executiva em São Paulo	10	157
Órgãos	Quantidade	Quantidade de
Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT)	4	60
Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA)	5	52
Justiça Federal de 1ª Instância (Recife)	3	45
Ministério da Agricultura e do Abastecimento — Delegacia Federal de Agricultura na Paraíba (Cabedelo)	2	42
Ministério da Agricultura	12	168
Ministério da Ciência e Tecn. — Instituto Nacional de Tecnologia (Rio de Janeiro)	12	232
Ministério da Defesa — Exército Brasileiro	13	198
Ministério da Educação — Escola Técnica Federal do Amazonas (Manaus)	12	191
Ministério da Fazenda	12	202
Ministério da Justiça	5	63
Ministério da Previdência Social	4	65
Ministério da Saúde	2	27
Ministério das Relações Exteriores	9	122
Ministério de Minas e Energia	5	99
Poder Judiciário — Justiça Federal — Seção Judiciária de Alagoas (Maceió)	4	63
Poder Judiciário — Seção Judiciária do Distrito Federal	2	22
Presidência da República	14	255
Procuradoria-Geral da República	7	92
Tribunal Regional Federal da 1ª Região	2	34
Tribunal Regional Federal da 5ª Região (Recife)	9	136
Total	205	3.354

Comparando-se os anos de 1999 e 2000, nota-se uma certa redução na quantidade de turmas realizadas e uma manutenção no número de servidores treinados nessa modalidade, demonstrando que com um número menor de turmas realizadas, alcançou-se um número maior de treinandos.

Quadro comparativo do quantitativo de turmas e treinandos nos anos de 1999 e 2000, na modalidade de Informática no local de trabalho

	Nº de Turmas	Nº de Treinandos	Nº de Treinandos/Turma
1999	250	3.203	12,8
2000	205	3.354	16,4
% 2000/1999	-18%	4,7%	28%

2.6. Capacitação Continuada a Distância: A busca da excelência no atendimento ao cidadão

Em 2000, o programa de capacitação a distância foi implementado com duas turmas do curso A busca da excelência no atendimento ao cidadão. Essa ação permitiu uma capacitação descentralizada a baixo custo, evitando-se o deslocamento dos servidores até a sede da ENAP em Brasília.

O curso foi divulgado através do SIAPE e SIAFI, e as inscrições foram abertas aos servidores com a escolaridade mínima de 2º grau. Foram treinados 2.224 servidores, representando um percentual de 185,3% em relação à meta de 1.200 treinandos estabelecida para o ano. Em comparação com 1999, quando 1.120 servidores foram treinados, o resultado em 2000 apresentou crescimento de cerca de 99%.

O curso foi realizado em três módulos, utilizando-se material impresso e *e-mail* e contou com serviço de tutoria para esclarecimento de dúvidas por intermédio do fax, telefone e correio eletrônico. Vale ressaltar que a tutoria realizada no ano 2000 foi ativa, ou seja, os tutores ficaram encarregados de estabelecer contato telefônico ou eletrônico com alguns treinandos escolhidos aleatoriamente, além da atividade de atendimento regular para todos os participantes. Ao final dos módulos foi aplicada uma verificação de aprendizagem como etapa necessária à certificação.

Dentre as instituições que estiveram representadas nessa modalidade de curso, destaca-se a participação dos servidores do INSS com 37% do total de treinamentos realizados.

Capacitação a distância: A busca da excelência no atendimento ao cidadão
Quantitativo de treinandos por Instituição – 1ª Turma

Órgão	Total de Concluintes	Órgão	Total de Concluintes
Banco Central do Brasil	84	Ministério da Educação e Desporto	14
Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão	17	Ministério da Fazenda	37
Comando da Aeronáutica	33	Ministério Público Militar	30
Escola Agrotécnica Federal de Araguatins	18	Ministério do Trabalho e Emprego	31
Escola Agrotécnica Federal de Santa Teresa	17	Secretaria da Receita Federal	14
Exército Brasileiro	45	SERPRO	15
Imprensa Nacional	12	Tribunal Regional do Trabalho	12
INSS	326	Outros órgãos	90
Marinha do Brasil	12	Total	807

Capacitação a distância: A busca da excelência no atendimento ao cidadão
Quantitativo de treinandos por Instituição – 2ª Turma

Órgão	Total de Concluintes	Órgão	Total de Concluintes
Advocacia Geral da União	14	FUNASA	92
Agência Brasileira de Inteligência	47	Hospital Geral de Brasília	10
Base Aérea	29	INCRA	12
CEFET	12	INSS	823
Comando da Aeronáutica	59	Justiça Federal	14
Delegacia da Receita Federal	17	Ministério da Defesa	59
Delegacia Regional do Trabalho e Emprego	18	Ministério da Fazenda	24
Escola Agrotécnica Federal	34	Secretaria da Receita Federal	11
Escola Técnica Federal	12	SERPRO	15
Exército Brasileiro	21	Outros órgãos	94
Total	1.417		

2.7. Capacitação Continuada de Servidores Públicos: Projetos FAT

Na área de capacitação continuada, a ENAP firmou acordo de cooperação técnica com três organizações públicas — Banco Central do Brasil, Secretaria de Acompanhamento Econômico/SEAE/MF e Secretaria do Tesouro Nacional/STN/MF — para o atendimento de demandas específicas custeadas diretamente com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Nessa modalidade foram treinados 498 servidores.

Cooperação Técnica entre ENAP e Banco Central

O BACEN, que também solicitou cursos na área gerencial, demandou, em educação continuada, cursos de informática para servidores de nível superior. Esses cursos foram desenvolvidos nas dependências do Centro de Treinamento do Banco Central em Brasília com a coordenação e supervisão da ENAP.

Cursos de Capacitação Continuada demandados pelo BACEN

Quantitativo de turmas e servidores treinados

Curso	Quantidade de Turmas Realizadas	Quantidade de Servidores Treinados
Operador de Micro(wind,word,excel)	02	27
Access I e II	02	19
Excel I	01	08
Excel II	03	37
Word I e II	02	16
Outlook	08	122
Formação de Pregoeiros	01	30
Total	21	259

Cooperação Técnica entre ENAP e a Secretaria de Acompanhamento Econômico — SEAE/MF

Desde 1998 a ENAP vem desenvolvendo ações de capacitação para a Secretaria de Acompanhamento Econômico, através da Cooperação Técnica ENAP/FAT/SEAE. A SEAE é o órgão do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência que tem por missão realizar a análise econômica de atos de concentração e condutas anticoncorrenciais, dando subsídios ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica. A Secretaria tem buscado o apoio da ENAP por situar as ações de capacitação como fator estratégico na consecução dos objetivos institucionais, por qualificar ainda mais a força de trabalho e dar-lhe condições de atingir com mais facilidades as metas do órgão. Em 2000, foram realizados cursos e seminários nas dependências da ENAP e da SEAE/RJ para 150 servidores.

Curso	Quantidade de servidores treinados
Curso de Microeconomia — Brasília e RJ	35
Curso de Organização Industrial — RJ	15
Curso de Processualística — Brasília e RJ	52
Seminário sobre Governança Corporativa	26
Seminário sobre Microeconomia em Estratégias de negócios	22
Total	150

Cooperação Técnica entre ENAP e a Secretaria Federal de Controle/SFC/MF

Os cursos desenvolvidos para a SFC tiveram como objetivo aprimorar a capacidade dos servidores nos aspectos pessoal, interpessoal e técnico. Dentro dessa cooperação foram desenvolvidos cursos de atendimento ao público e informática.

Curso	Quantidade de servidores treinados
A Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão	14
Lei de Responsabilidade Fiscal	33
Word Avançado	12
Power Point	10
Access	20
Total	89

Perfil dos docentes

No ano 2000, 217 instrutores atuaram nos cursos oferecidos pela ENAP. Este universo contempla os docentes dos cursos de desenvolvimento gerencial e de capacitação de servidores. A exemplo de anos anteriores, a Escola priorizou a seleção de professores com formação acadêmica, conhecimento da administração pública e experiência no campo temático para o qual se candidatou como instrutor. A seleção foi realizada pelas coordenações responsáveis pelos cursos, mediante a análise do currículo e entrevista com o candidato. Cabe destacar, porém, que a maioria dos instrutores já pertencia ao corpo de colaboradores da ENAP, com atuações anteriores nos cursos oferecidos pela Escola.

No que diz respeito à escolaridade, 29% dos instrutores apresentam especialização e 22% mestrado em áreas temáticas relacionadas ao Estado e a administração pública (planejamento, administração, economia, sociologia etc). Cerca de 39% dos instrutores são profissionais autônomos, que já tiveram algum tipo de atuação no setor público, 33% são servidores ativos, 11% são docentes com atuação em universidades privadas e 9% são servidores aposentados.

Perfil dos docentes

(N=217)

Idade	(%)	Sexo	(%)	Escolaridade	(%)	Situação Profissional	(%)
20 a 29	12	Masculino	52	Nível Médio	2,3	Autônomo	39
30 a 39	25	Feminino	48	Graduação	23	Servidor Público Ativo	33
40 a 49	26			Especialização	29	Servidor Público Aposentado	8
50 a 59	17			Mestrado	22	Docente em Universidade Privada	11
60 a 69	4,5			Doutorado	3	N.D.	9
70 a 79	0,5			N.D.	20,7		
N.D.	15						

Estabelecendo-se uma classificação dos instrutores por áreas temáticas, segundo o agrupamento dos cursos no catálogo ENAP, temos a seguinte distribuição:

Distribuição dos Instrutores por Área Temática dos Cursos ENAP

Área Temática	Quantidade de Instrutores	(%)
A Nova Administração Pública	10	4,6
Instrumentos de Gestão	38	17,5
Gerenciamento de Projetos	5	2,3
Desenvolvimento Gerencial e de Equipes	40	18
Recursos Humanos	14	6,5
Recursos Financeiros	19	9
Compras no Setor Público	15	7
Atendimento ao Público e Apoio Administrativo	24	11
Informática	48	22
Formação de Multiplicadores	4	2,1
Total	217	100

É possível observar que, embora a área de informática tenha uma participação significativa (22%), a agregação das áreas gerenciais corresponde a 57,9% do total de instrutores. Tal ocorrência é coerente com as metas da ENAP em 2000, que privilegiou, segundo as orientações do PPA, a capacitação dos gerentes públicos.

Formação inicial para carreiras do Serviço Público Federal

Apesar de não haver cursos de formação para carreiras em 2000, dada a suspensão de concursos pela CCF, a ENAP desenvolveu atividades visando a melhoria dos próximos cursos. Assim, a ENAP atuou junto à Subsecretaria de Gestão Interna do MP, nas reuniões preparatórias de elaboração do Edital do Concurso Público para provimento de 60 vagas para cargo de Analista de Planejamento e Orçamento (APO) e 90 vagas para o cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), visando garantir um perfil do candidato mais adequado às exigências da administração pública federal.

A ENAP buscou conhecer ferramentas para selecionar pessoas com base no perfil e competências desejáveis (atitudes e comportamentos), e não apenas em conhecimentos. Não conseguiu, no entanto, validar sua utilização para a 1ª fase do concurso, mas identificou possibilidades para utilização durante o curso de formação.

Por meio da cooperação internacional, a ENAP organizou a vinda de dois especialistas estrangeiros, para apresentar a experiência canadense e francesa de seleção e formação para carreiras. Nestes seminários internos, também foram apresentados e debatidos os cursos de formação organizados pela ENAP.

O exemplo canadense foi abordado por Jacques Pelletier, que enfatizou a seleção e formação inicial com base em valores e competências desejadas, praticada pelo *Service Correctionnel du Canada* (20 a 22 de novembro/2000).

Jeanne Penaud, da França, relatou a formação dos administradores civis — carreira formada pela *École Nationale d'Administration*, que guarda semelhanças com a carreira dos EPPGGs no Brasil (05 e 06 de dezembro/2000).

Outra ação inicialmente prevista, o curso para progressão na carreira de EPPGG para os ingressantes em 1996, não foi realizada devido às modificações na organização da carreira. A ENAP aguarda posicionamento do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão quanto à necessidade de realização do curso.

Formação inicial para carreiras do serviço público federal

Apesar de não haver cursos de formação para carreiras em 2000, dada a suspensão de concursos pela CCF, a ENAP desenvolveu atividades visando a melhoria dos próximos cursos. Assim, a ENAP atuou junto à Subsecretaria de Gestão Interna do MP, nas reuniões preparatórias de elaboração do Edital do Concurso Público para provimento de 60 vagas para cargo de Analista de Planejamento e Orçamento (APO) e 90 vagas para o cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), visando garantir um perfil do candidato mais adequado às exigências da Administração Pública federal.

A ENAP buscou conhecer ferramentas para selecionar pessoas com base no perfil e competências desejáveis (atitudes e comportamentos), e não apenas em conhecimentos. Não conseguiu, no entanto, validar sua utilização para a 1ª fase do concurso, mas identificou possibilidades para utilização durante o curso de formação.

Por meio da cooperação internacional, a ENAP organizou a vinda de dois especialistas estrangeiros, para apresentar as experiências canadense e francesa de seleção e formação para carreiras. Nesses seminários internos, também foram apresentados e debatidos os cursos de formação organizados pela ENAP.

O exemplo canadense foi abordado por Jacques Pelletier, que enfatizou a seleção e formação inicial, com base em valores e competências desejadas, praticada pelo *Service Correctionnel du Canada* (20 a 22 de novembro de 2000).

Jeanne Penaud, da França, relatou a formação dos administradores civis — carreira formada pela *École Nationale d'Administration*, que guarda semelhanças com a carreira dos EPPGGs no Brasil (5 e 6 de dezembro de 2000).

Outra ação inicialmente prevista, o curso para progressão na carreira de EPPGG para os ingressantes em 1996, não foi realizada devido às modificações na organização da carreira. A ENAP aguarda posicionamento do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão quanto à necessidade de realização do curso.

Intercâmbio com instituições de excelência em gestão no país e no exterior

A ENAP desenvolveu diversas atividades na área de intercâmbio internacional, principalmente em cinco modalidades: cursos internacionais para público externo; capacitação interna; missões técnicas ao exterior; coordenação técnico-administrativa do Projeto “Fortalecimento do Centro de Documentação e Informação da ENAP”, co-financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID); negociação de novos projetos na área de Cooperação Internacional, com foco na melhoria da gestão pública; além do processamento de informações e atendimento/encaminhamento de demandas pontuais de cunho internacional. A AII incrementou o trabalho em rede com parceiros de excelência estrangeiros e superou a meta prevista de 16 viagens ou especialistas recebidos em 2000, conforme Quadro 1.

O Quadro 2 mostra os objetivos e a avaliação dos cursos internacionais realizados em 2000.

O intercâmbio internacional tem ainda o objetivo de promover oportunidades de capacitação interna aos quadros da ENAP, visando o alcance dos objetivos institucionais; assim, foram organizadas participações de servidores da ENAP em eventos de capacitação no exterior, por meio de projetos de cooperação bilateral. Foram realizadas missões técnicas no exterior, a fim de identificar novas oportunidades de cooperação, e ainda de representar o Brasil no Centro Latinoamericano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD). Essas atividades estão resumidas no Quadro 3.

Além desses eventos, a ENAP buscou aproveitar a vinda de especialistas estrangeiros para realizar seminários internos e com as equipes da Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos, sobre temas de interesse.

Quadro 1

Cursos internacionais organizados na ENAP	Especialistas estrangeiros	Data
Administração Estratégica	Serge Alecian	31/01 a 02/02/20
Gerenciamento e Negociação	Dominique Foucher	01 e 02/02/2000
Gestão Estratégica de Recursos Humanos: experiência do Canadá	Jacques Pelletier	24 a 27/04/2000
Liderança e Desenvolvimento de Dirigentes no Setor Público	Dan Burke	10 a 14/07/2000
Curso: Mobilização de Equipes	Serge Alecian / Dominique Foucher	22 a 24/08/2000
Economia e Estratégias da Regulação: a contribuição da CEPAL	Fernando Cuevas Hugo Altomonte Juan Carlos Lerda Miguel Solanes	25 a 27/09/2000
Eventos internacionais organizados na ENAP	Especialistas estrangeiros	Data
<i>Workshop</i> Internacional: Gestão de Recursos Humanos	Jacques Pelletier	20 a 22/11/2000
A Formação dos Administradores Cíveis na França	Jeanne Penaud	05 e 06/12/2000
Nº de especialistas em cursos e eventos internacionais		

Quadro 2

Curso	Objetivos
Administração Estratégica	Formar uma visão compartilhada sobre conceitos e instrumentos que viabilizem a administração estratégica, com ênfase no monitoramento e controle das ações de planejamento estratégico do MP.
Gerenciamento e Negociação	Desenvolver uma visão compartilhada sobre conceitos e ferramentas do gerenciamento negociado.
Gestão Estratégica de Recursos Humanos: experiência do Canadá	Proporcionar o conhecimento de uma experiência de ponta na gestão de RH - Canadá, e refletir sobre o caso brasileiro.
Liderança e Desenvolvimento de Dirigentes no Setor Público	Conhecer a experiência canadense de desenvolvimento de dirigentes públicos: gerentes estratégicos, abordando a concepção dos programas e metodologias utilizadas.
Curso: Mobilização de Equipes	Incentivar os gerentes a mobilizar suas equipes a partir do conhecimento de métodos e ferramentas, da troca de experiência e do <i>benchmarking</i> com o caso francês.
Economia e Estratégias da Regulação: a contribuição da CEPAL	Regulação e interesse público. Conceitos de economia industrial. Conflitos de regulação no caso das empresas de energia. Fundamentos da teoria da regulação; teoria e prática.

Quadro 3

Capacitação interna e missões técnicas ao exterior	Objetivos
Bolsa de estudos do Programa de Cooperação Técnica do Governo Britânico: <i>Tailor Made Programme In Performance Management; Public Administration International</i> — Londres	Conhecer a experiência britânica sobre gerência baseada em desempenho e princípios do <i>performance management</i> , para aplicação nos cursos da ENAP.
Bolsa de estudos do Programa de Cooperação Técnica do Governo Britânico: <i>Communication Techniques for Responsive Government; Royal Institute of Public Administration</i> — Londres	Melhorar a concepção de política públicas e os serviços prestados, com foco efetivo no cliente por meio de técnicas de comunicação a partir da experiência do Govern Britânico.
Bolsa de estudos Programa de Cooperação Técnica do Governo Britânico: <i>Modernising Government; Royal Institute of Public Administration</i> — Londres	Aprofundar conhecimento técnico e desenvolver competências para melhoria da gestão pública.
Missão Oficial ao <i>Canadian Centre for Management Development</i> (CCMD); Projeto de Cooperação com o Governo Canadense	Conhecer os programas do CCM para dirigentes, temas e métodos de pesquisa, visando identificar áreas de cooperação técnica.
Participação em curso no CCMD/Canadá: <i>Leadership, Reflection and Action</i> ; Projeto de Cooperação com Governo Canadense — Ottawa	Desenvolver a prática da liderança no setor público junto a executivos e gerentes, visando o alcance efetivo de resultados visados.
Participação em curso organizado pela OIT, Turim – Itália: <i>Diseño de programas de formación basados em competências</i>	Elaborar um currículo de formação com base em competências requeridas; temas: ferramentas para a análise das competências, desenho de ações de formação baseadas no levantamento de competências, levantamento de evidências de conhecimento e de desempenho, mensuração e certificação de competências.

Projeto PALOP/ABC/MRE — Cooperação Prestada

Dando continuidade ao Seminário “Fortalecimento da Capacidade Institucional dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP)”, promovido pela Agência Brasileira de Cooperação (ABC), em Salvador, em novembro de 1998, foram realizadas, ao longo de 1999-2000, uma missão aos PALOPs e várias reuniões com o objetivo de elaborar projeto para criação do Centro Regional de Administração Pública para os PALOPs.

Neste âmbito, a ENAP contou com a participação de um funcionário do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social de Angola em dois cursos realizados pela Escola, em novembro de 2000: “Elaboração e Monitoramento de Projetos” e “Planejamento e Gestão Estratégica: conceitos e ferramentas”.

Estudos e pesquisas sobre administração pública, reforma do Estado e melhoria da gestão governamental

O redirecionamento das ações da ENAP para o desenvolvimento dos gerentes estratégicos e dirigentes da administração pública federal, conforme a orientação do programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA, colocou em 2000 o desafio de a ENAP oferecer produtos com um conteúdo maior de informação e conhecimento para esse novo público-alvo. Nesse sentido, foram desenvolvidos pequenos estudos com vistas à antecipação de tendências na gestão pública, funcionamento da administração pública federal e temas de gestão demandados pelos dirigentes e gerentes estratégicos.

Os estudos realizados são de curto prazo (no máximo de quatro meses) e tem como foco a descrição de experiências de gestão e análise com base na literatura recente sobre o tema, objetivando apresentar informações e conhecimentos que apoiem os gerentes públicos na resolução de problemas concretos.

No ano de 2000, a meta prevista para esta ação era da realização de oito estudos sobre administração pública e melhoria da gestão governamental. Foram realizados 12 estudos (150% da meta) com recursos do Tesouro e FAT. Destaca-se também a realização de mais duas pesquisas pela equipe interna da ENAP.

Resultados alcançados em 2000

Recursos	Resultados
FAT	5 estudos 2 avaliações de treinamento 1 avaliação externa
Tesouro	4 estudos
Equipe Pesquisa ENAP	2 estudos

Pesquisas contratadas com recursos do FAT

1. Experiências inovadoras na gestão de serviços públicos com foco no usuário-cidadão

O estudo descreve e analisa experiências inovadoras de gestão pública apresentadas para o Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal que têm como principal foco a melhoria da prestação dos serviços aos cidadãos-usuários, identificando as possibilidades de atuação do setor público nesta área e apontando os fatores críticos e fatores de sucesso para a implantação de serviços e produtos com foco no usuário. A partir de experiências concretas de gestão, o estudo identifica os desafios atuais envolvidos na melhoria dos serviços prestados aos cidadãos-usuários e, ao mesmo tempo, oferece caminhos e soluções consagradas para as instituições que pretendem aprimorar sua relação com o usuário, centrando sua ação na melhoria do acesso aos serviços públicos e informações.

O estudo fornece, adicionalmente, subsídios para aprimorar os cursos oferecidos pela ENAP voltados para a melhoria da qualidade e para o atendimento ao cidadão: “Qualidade e Participação na Administração Pública” e “A Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão”.

O relatório da pesquisa está sendo editado para ser utilizado como um capítulo do livro comemorativo dos cinco anos do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal.

2. Survey de experiências internacionais voltadas para a satisfação do usuário-cidadão

O estudo descreve e analisa experiências internacionais voltadas para a definição de padrões de atendimento aos usuários-cidadãos e capta informações dos usuários-cidadãos sobre a qualidade da prestação de serviços públicos.

Alinhado com as atividades desenvolvidas no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão o estudo objetiva fornecer subsídios para o estabelecimento dos critérios, metodologias e os procedimentos a serem utilizados no Sistema Nacional de Avaliação da Satisfação do Usuário dos Serviços Públicos, tendo sido o seu termo de referência definido em conjunto com a Secretaria de Gestão.

As informações e análises resultantes do estudo também subsidiarão a elaboração de material didático para os cursos Qualidade e Participação na Administração Pública, Avaliação de Gestão para o Prêmio da Qualidade do Governo Federal e a Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão.

3. Perfil dos dirigentes de Recursos Humanos 2000

O estudo se insere em uma linha de pesquisa desenvolvida pela ENAP relativa ao perfil de alguns grupos de servidores específicos, integrantes de carreiras ou de comunidades de práticas da administração pública federal com o objetivo de consolidar e divulgar informações e conhecimentos sobre o funcionamento do setor público.

Representa uma atualização de informações de pesquisa realizada em 1998 sobre o perfil dos dirigentes de recursos humanos e suas necessidades de capacitação e visa subsidiar a elaboração de material didático na área temática gestão de recursos humanos.

Em alinhamento com projetos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o estudo — desenvolvido em parceria com a Secretaria de Recursos Humanos — teve também o objetivo de fornecer subsídios para apoiar o desenvolvimento de um programa de qualificação para os profissionais de RH, uma das áreas prioritárias para a melhoria do funcionamento do SIPEC dentro do processo de modernização das áreas de recursos humanos da administração pública federal coordenado pela SRH.

4. Inovações na Gestão Pública Federal

O estudo analisa e avalia experiências inovadoras na gestão pública federal vencedoras do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal, nos anos 1996, 1997 e 1998, nos aspectos relativos à sua consolidação e sustentabilidade.

O estudo foi desenvolvido a partir de um elenco de elementos identificados como sendo condições e/ou fatores que podem explicar a sustentabilidade e a consolidação das inovações. Está sendo editado para ser incluído como um capítulo do livro comemorativo dos cinco anos do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal a ser lançado em 2001. Além disso, as informações colhidas com as experiências inovadoras irá subsidiar a elaboração de material didático para os cursos Qualidade e Participação na Administração Pública, Avaliação de Gestão para o Prêmio da Qualidade do Governo Federal e a Busca da Excelência no Atendimento ao Cidadão.

5. Orientação para o cliente no governo federal: as instituições adesas ao Programa de Qualidade

O estudo foi desenvolvido visando obter informações sobre as estratégias de orientação para o cliente adotadas por órgãos e entidades da administração pública federal.

Considera-se que a estratégia de orientação para o cliente inclui iniciativas voltadas para:

1) coleta de informações (opiniões, comentários, sugestões, avaliações, reclamações etc.) dos clientes das instituições; e

2) utilização dessas informações para o aperfeiçoamento da instituição (com a sua utilização no planejamento estratégico, na revisão de processos de trabalho, na definição de arranjos institucionais, na definição dos objetivos estratégicos da instituição etc.).

As informações coletadas apoiarão a elaboração de um diagnóstico sobre o grau de implementação de estratégias de orientação das organizações para o cliente, bem como fornecerão subsídios para outras atividades do governo federal voltadas para a satisfação dos usuários, entre elas, a regulamentação do Decreto n. 3.507/00, que trata do Sistema Nacional de Avaliação da Satisfação dos Usuários dos Serviços Públicos.

O estudo foi desenvolvido por meio de um questionário desenvolvido em consulta com a equipe da Secretaria de Gestão e enviado aos participantes do Programa de Qualidade do Governo Federal.

Estudos contratados com recursos do FAT: avaliação de treinamento

1. Avaliação de eficácia dos cursos da ENAP 2000 — a pesquisa com as chefias

O estudo avalia os cursos oferecidos pela ENAP visando aferir a sua contribuição para o alcance do objetivo global de elevar a produtividade e a qualidade no desempenho das atividades profissionais no ambiente de trabalho pelos servidores públicos treinados.

Questionários usando a metodologia de *telemarketing* foram aplicados para captar a avaliação da chefia imediata do treinando após a conclusão do programa, considerando o tempo médio esperado para a utilização dos novos conhecimentos do treinando em seu ambiente de trabalho, que é de no mínimo 90 dias.

O resultado da avaliação das chefias foi utilizado para compor o relatório da pesquisa com egressos, a ser encaminhado para o FAT/MTE.

2. Avaliação de reação dos treinandos dos cursos ENAP 2000

O estudo analisa o resultado da avaliação de reação dos treinandos que participaram de cursos na ENAP financiados com recursos do FAT desde a assinatura do Convênio 2000 até 30 de setembro de 2000.

Trata-se da análise de informações relativas ao evento instrucional em si: o conhecimento anterior dos treinandos sobre os assuntos dos cursos e sua aquisição de conhecimentos, habilidades e comportamentos (apreensão do conteúdo dos cursos); avaliar a metodologia do curso, o material didático, o desempenho do instrutor e as instalações e os equipamentos.

O resultado da avaliação de reação dos treinandos foi utilizado para compor o relatório da pesquisa com egressos, a ser encaminhado para o FAT/MTE.

3. Avaliação externa do programa ENAP 2000 realizado com recursos do FAT

O estudo avalia a eficiência e efetividade do programa ENAP e consolida essas avaliações em um relatório único, juntamente com a avaliação de eficácia. O relatório oferece subsídios para o processo de transformação, melhora e correção do programa ENAP, de forma a ampliar a sua contribuição para a elevação da produtividade e da qualidade da prestação de serviços públicos. Com essa finalidade, o estudo identifica fatores, causas e propõe — especialmente no caso de erros, desvio, dificuldades — medidas para a possível e imediata correção de rota.

Para fins de comparação do programa ENAP com outros programas de capacitação realizados com recursos do FAT foram consideradas na avaliação externa as seguintes questões, definidas pelo guia de avaliação do PLANFOR: foco na demanda, atendimento da população-alvo, programas de qualificação, produtividade e custos, impactos para os treinandos e impacto do PEQ/PARC como política pública.

Pesquisas contratadas com recursos do Tesouro

1. Perfil do gestor de tecnologia de informação: os participantes do curso oferecido pela ENAP

O estudo contém informações sobre o perfil dos participantes do curso de Gestão em Tecnologia de Informação e as respectivas necessidades de capacitação. Trata-se da primeira etapa de um trabalho mais amplo, que terá continuidade em 2001, quando deverão ser consultados os Coordenadores-Gerais de Modernização e Informática que atuam na administração pública federal.

Esse estudo foi desenvolvido em parceria com a Secretaria de Logística e Tecnologia de Informação — que participou da elaboração do questionário — objetivando obter informações sistematizadas sobre os servidores públicos que atuam em uma área estratégica e em crescente

desenvolvimento. Essas informações serão utilizadas para a definição e aperfeiçoamento de produtos voltados para esse público-alvo, bem como para o desenho de um programa específico de capacitação que possibilite a permanente atualização dos profissionais.

2. *Gestão de suprimentos*

O estudo descreve, analisa e avalia sistemas de gestão de suprimentos existentes no setor público, com vista a subsidiar o processo de implantação desses sistemas em instituições públicas, visando municiar o gestor público com exemplos concretos da utilização de ferramentas gerenciais que propiciem uma administração de materiais adequada.

O estudo foi desenvolvido a partir da análise de três casos “Sistema Integrado de Administração de Materiais” da Universidade Federal de Santa Maria, “Racionalização do Almoxarifado”, do Comando Militar do Sul e “Política de Materiais”, do Grupo Hospitalar Conceição.

O estudo foi desenvolvido considerando a crescente preocupação no âmbito do governo federal com o uso eficiente dos recursos públicos. O termo de referência foi elaborado em consulta com a equipe da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, responsável pelo Programa de Redução de Custos do governo federal.

3. *Gestão de parcerias — o Programa A2000*

O estudo descreve e analisa, com base na literatura recente sobre parcerias interinstitucionais, a experiência adquirida no gerenciamento do Programa A2000 — o “*Bug do Milênio*”, visando esclarecer sobre os principais desafios gerenciais encontrados no processo, fatores de sucesso, restrições e as competências gerenciais necessárias para a gestão de parcerias. O registro dessa experiência de execução de ações do governo federal, por intermédio de parcerias, visa apresentar caminhos e soluções consagradas para apoiar os gerentes que dependem de parcerias para a condução de seus programas, além de propiciar um conhecimento sistematizado sobre a própria experiência.

A análise da experiência bem-sucedida de parceria do Programa A2000 foi realizada tendo em vista que o Plano Plurianual trouxe uma inovação importante para a gestão pública, que diz respeito ao reconhecimento da necessidade de parcerias entre governo federal, Estados, municípios, organismos internacionais, organizações não-governamentais e empresas privadas para viabilizar a execução dos programas.

Em relação à forma tradicional de administrar as atividades públicas no governo federal, que existe uma linha de comando e responsabilização hierárquica e uma identificação das atividades com determinados órgãos,

o gerenciamento com parcerias representa um grande desafio, que o estudo pretende contribuir para equacionar.

4. Balanço das experiências premiadas no Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal

O objetivo deste estudo consiste em fazer uma análise do processo de inovação na gestão pública, a partir do balanço das cinco edições do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão (1996-2000), identificando as múltiplas estratégias de resolução de problemas de gestão nas experiências implementadas na administração pública federal nos últimos cinco anos. Não se trata do levantamento da melhores práticas, mas da sistematização do leque de idéias e soluções de gestão — com vistas à contribuir para a compreensão desse processo — que têm respondido de maneira eficaz, em termos de processos e resultados, às necessidades e desafios da gestão pública empreendedora.

O objetivo desta pesquisa é identificar as características e aspectos comuns das inovações que as tornam um conjunto coerente de soluções sólidas e duradouras em termos de mudança nos processos de gestão pública. Em outras palavras, o que se está buscando são os elementos que indiquem, mesmo que por meio de intervenções pontuais, mudanças no modelo de gestão.

O balanço das experiências vencedoras foi feito a partir da leitura e análise do conjunto das experiências premiadas nas cinco edições do Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão desde 1996, e da elaboração de quadros que mapeiam a situação geral dos projetos.

Pesquisas realizadas pela equipe da Pesquisa ENAP

1. O grupo de colaboradores diretos dos gerentes do PPA

O estudo apresenta informações a respeito do grupo de colaboradores diretos dos gerentes do PPA coletadas com os participantes do curso Mobilizando Equipes realizado nos dias 22 a 24 de agosto de 2000.

As informações contidas no relatório oferecem uma primeira aproximação do desafio enfrentado pelos gerentes no trabalho diário com o seu grupo de colaboradores diretos, que refere-se a mobilizar os servidores de sua equipe para o trabalho, para um objetivo comum. Coordenar os trabalhos de uma equipe envolve uma série de competências de seu gerente: integrar os componentes de sua equipe, estabelecer metas e objetivos comuns, manter

a motivação, maximizar o desempenho, conduzir os trabalhos com foco na missão e avaliar os resultados alcançados.

Este trabalho se insere no conjunto de iniciativas que a ENAP vem desenvolvendo para apoiar os gerentes do PPA e respectivas equipes com ações de capacitação. Para que os produtos oferecidos sejam cada vez mais adequados, é necessário conhecer o desafio gerencial representado pelos programas e as condições nas quais estão sendo implementados.

2. Atualização perfil gerentes do PPA e expectativas de capacitação

O estudo foi desenvolvido visando atualizar informações sobre os gerentes do PPA — público-alvo preferencial das ações da ENAP — de forma a oferecer os produtos e serviços mais adequados. Dá continuidade a uma pesquisa desenvolvida em dezembro de 1999 com o objetivo de apontar o tipo de capacitação/aperfeiçoamento a ser oferecida para os gerentes de projetos, bem como para suas equipes, tendo em vista o papel a ser desempenhado pela Escola no apoio aos gerentes com ações de capacitação e considerando que a implementação do PPA representa um novo desafio para a administração pública federal. Essa nova forma de gerenciamento de atividades públicas vai requerer dos responsáveis pela condução dos projetos — de forma a gerarem resultados no horizonte de tempo determinado pelo programa — o aprofundamento de conhecimentos, técnicas e habilidades que não eram exigidas pela forma tradicional de administrar a coisa pública.

Questionários eletrônicos foram enviados para os gerentes, tanto para aqueles que não haviam participado da pesquisa anterior, quanto para os nomeados durante o ano.

O relatório apresenta as informações obtidas sobre o perfil dos gerentes e as necessidades de capacitação de forma comparativa. Participaram da pesquisa 147 gerentes nomeados em 1999 e 34 nomeados em 2000.

Pesquisas divulgadas

Relacionado com o objetivo geral de consolidar informações e conhecimentos para auxiliar os gerentes estratégicos e dirigentes públicos a resolverem problemas concretos de gestão, a ENAP realizou um esforço no sentido de divulgar versões editadas e revistas pela equipe da Pesquisa ENAP de estudos realizados em 1999.

Nesse sentido, foram divulgados na linha regular de publicações ou por meio da *homepage* da Escola os seguintes textos:

- 1) Caderno ENAP 19: Sistemas de avaliação de desempenho do governo federal;
- 2) Texto para discussão: Perfil dos gestores de recursos humanos da Administração Pública Federal;
- 3) Texto para discussão: Relatório de avaliação do curso Elaboração de indicadores de desempenho institucional;
- 4) Texto para discussão: Perfil dos dirigentes de recursos humanos da Administração Pública Federal;
- 5) Texto para discussão: A percepção das chefias sobre capacitação nos cursos da ENAP;
- 6) Experiência gerencial Brasil em Ação;
- 7) O grupo de colaboradores diretos dos gerentes PPA.

Programa de apoio à Pesquisa em Administração Pública — PAP

O Programa de Apoio à Pesquisa em Administração Pública — PAP, no período de agosto de 1993 a 1996 — quando foi realizada a última seleção — apoiou a realização de dissertações e teses sobre temas relacionados à administração pública, sob forma de bolsas de mestrado e doutorado concedidas pela CAPES, e de auxílio financeiro concedido pela ENAP.

Em todo o período, foram financiados pelo Programa 12 projetos de doutorado e 40 de mestrado. Até o ano de 2000, foram concluídas 12 teses de doutorado e 37 dissertações de mestrado, que integram o acervo da Biblioteca da ENAP. Encontram-se em atraso três dissertações de mestrado.

Em 2000, foi concluída e incorporada ao acervo da Biblioteca ENAP a seguinte tese:

O desempenho da gestão pública e seus determinantes: uma análise em municípios do Nordeste

Doutoranda: Cátia Wanderley Lubambo

Orientador: Marcus André B. C. de Melo — PPGS/UFPE

Difusão de conhecimento e tecnologia gerencial por meio da *Internet*

Homepage ENAP

No ano de 2000, uma das principais metas da ENAP foi melhorar as estratégias de difusão de conhecimento e tecnologia gerencial através da Internet, atualmente, um dos principais meios de divulgação de informações.

Os objetivos principais desse projeto eram:

- Tornar-se referência em “Gestão Pública” na Internet;
- Melhorar a comunicação externa da ENAP;

- Divulgar os resultados das pesquisas realizadas na ENAP e manter um contato contínuo com categorias profissionais típicas do governo federal (gerentes PPA, gerentes, gestores, etc.).

As atividades realizadas nessa área durante o ano de 2000 foram:

- 1) Atualização sistemática do Observatório da Nova Gestão Pública, inclusão de novos *links* e criação de novas áreas temáticas: Gerenciamento de Programas e Aproximando Governo e Cidadãos;

- 2) Levantamento de novas formas/estratégias de difusão de conhecimento através do estudo de *sites* de instituições semelhantes à ENAP: Criação do Banco de Soluções Prêmio Hélio Beltrão;

- 3) Divulgação de Agenda e Relatórios de Pesquisa na *homepage* da ENAP;

- 4) Criação da Página de Eventos e divulgação dos seminários sob responsabilidade da Pesquisa ENAP e da Assessoria de Intercâmbio Internacional;

- 5) Divulgação do Catálogo de Cursos ENAP e divulgação institucional.

Observatório da Nova Gestão Pública

- Atualização sistemática do Observatório da Nova Gestão Pública, inclusão de novos links e criação de novas áreas temáticas: Gerenciamento de Programas e Aproximando Governo e Cidadãos;

- Verificação constante e sistemática dos *links* existentes no Observatório e correções necessárias. Os *links* disponibilizados no Observatório da Nova Gestão Pública foram verificados mensalmente;

- Criação de novas áreas temáticas no Observatório da Nova Gestão Pública.

Área temática: Gerenciamento de Programas

Foi feito um levantamento de páginas na Internet dedicadas ao tema Gerenciamento de Programas e a partir dele foram selecionados *sites* para constar no Observatório da Nova Gestão Pública na categoria “Gerenciamento de Programas”.

Links selecionados:

Instituições

- *Project Management Institute*
- *The Institute for Government Information Professionals — Canada*
- *European Institute of Advanced Project and Contract Management — Epci*

Jornais e publicações

- *International Journal of Project Management*
- *Project Management Journal*
- *Project Management Today*
- *New Grange Center for Project Management Papers and Presentations*

Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão

O Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão é uma iniciativa promovida pela ENAP, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e o Instituto Helio Beltrão. Destina-se a identificar, divulgar e premiar experiências de inovação na gestão pública, já implantadas há pelo menos um ano na administração federal.

Para esta ação do programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores, foi prevista a premiação de 10 experiências inovadoras na gestão pública. Na quinta edição do concurso, realizada em 2000, foram inscritas 75 experiências, provenientes de todas as regiões do território nacional e premiados 16 projetos, tendo um deles sido considerado destaque em gestão empreendedora e recebido um prêmio especial financiado pelo BID.¹

Ação	Meta	Realizado	%
Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal	10 projetos premiados	16	160%

¹ O prêmio especial consistiu na concessão de passagem e diária para um integrante da equipe do projeto vencedor para participar do V Congresso do CLAD.

O 5º concurso foi lançado nacionalmente no dia 25 de maio de 2000 e as inscrições encerraram-se em 18 de agosto do mesmo ano. A seleção das melhores iniciativas foi feita por um Comitê Julgador composto por especialistas em gestão pública do Instituto Pólis, Instituto Helio Beltrão e de órgãos da administração pública federal — Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, SERPRO e ENAP — a partir de critérios pré-definidos na divulgação do concurso.

Das experiências inscritas, 32 (42,7%) são do Centro-Oeste, 17 (22,7%) do Sudeste, 15 (20,0%) do Sul, 07 (9,3%) do Nordeste e 04 (5,3%) da região Norte. Os projetos apresentados enfatizaram várias áreas temáticas, com destaque para soluções de gestão para a melhoria do atendimento ao usuário, focalizadas por 42,8% das experiências.

Nos primeiros três anos do concurso, um resumo das experiências foi publicado na forma de livro. A partir do 4º Concurso, as experiências passaram a ser publicadas na íntegra. Em 2000, foi criado o Banco de Soluções do

Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal para disponibilizar a versão integral dos projetos premiados na *homepage* da ENAP. Desta forma, a ENAP contribui para incentivar os dirigentes, gerentes e servidores públicos a conhecer novas experiências e buscar novas soluções para a consolidação do modelo de gestão empreendedora, mais eficiente e democrático, capaz de atender à crescente demanda da sociedade contemporânea por melhores serviços e com foco nos resultados.

O conjunto de experiências inscritas e premiadas nas cinco edições do concurso integra um banco de dados informatizado que serve como fonte de pesquisas e exemplos concretos de gestão, sendo utilizado como material didático para os cursos da ENAP.

*Frequência de áreas temáticas dos projetos inscritos**

Área Temática	Frequência	%
Atendimento ao usuário	36	48,0
Simplificação e agilização de procedimentos	25	33,3
Articulação de parcerias	18	24,0
Análise e implementação de melhorias contínuas	18	24,0
Gerenciamento de pessoas e capacitação	17	22,7
Planejamento e gestão estratégica	17	22,7
Gerenciamento de informações	15	20,0
Informatização da gestão	14	18,7
Gerenciamento de custos	07	9,3
Controle de resultados	07	9,3
Estabelecimento de padrões de serviços	05	6,7
Delegação com responsabilização dos gerentes	05	6,7
Outros**	05	6,7
Avaliação de desempenho institucional	02	2,7
Mensuração da satisfação do usuário	01	1,3
Total	192	-

* Cada projeto podia ser classificado em até três dimensões de gestão, por esta razão as porcentagens não totalizam 100%.

** Dimensões de gestão apontadas na categoria *Outros*: Readaptação de empregados; Valorização do servidor; Gestão pela qualidade total; Gestão do conhecimento; e Integração entre alunos, acadêmicos e a sociedade.

Número de projetos inscritos por Estados da federação

Estado	Nº de projetos
Distrito Federal	30
Rio Grande do Sul	09
Rio de Janeiro	08
São Paulo	04
Minas Gerais	04
Paraná	04
Ceará	04
Santa Catarina	02
Amapá, Amazonas, Pará, Piauí, Alagoas, Bahia, Goiás, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Espírito Santo*	01
Total	75

* Foi apresentado um projeto por Estado, num total de 10 projetos.

Número de projetos inscritos por órgão responsável

Órgão	Nº de Projetos
Ministério da Fazenda	16
Ministério da Educação	13
Ministério da Previdência e Assistência Social	12
Ministério da Defesa	09
Ministério das Comunicações	07
Ministério da Saúde	07
Ministério do Trabalho e Emprego	05
Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal	02
Ministério das Relações Exteriores; Presidência da República; Ministério da Agricultura e Abastecimento; Ministério da Indústria, Desenvolvimento e Comércio Exterior; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.*	1
Total	75

*Foi apresentado um projeto por instituição, num total de 5 projetos.

Experiências vencedoras do 5º Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão

Órgão	Entidade ou unidade	UF	Projeto
Ministério da Defesa	Secretaria-Geral da Marinha	DF	Contrato de Autonomia de Gestão
Ministério da Educação		DF	Terceirização: o valor da parceria - redução dos custos de postagem utilizando-se franquias de correios
	Universidade Federal de Santa Catarina	SC	Inovação na Administração Universitária: gestão de recursos humanos
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul Hospital de Clínicas de Porto Alegre	RS	Efetividade no estorno de medicamentos: otimização de uma sistemática para a aplicação correta do dinheiro público e maior segurança aos pacientes
Ministério da Fazenda	Secretaria da Receita Federal	DF	SAGA (Sistema Nacional de Apoio ao Gerenciamento do Atendimento)
	Caixa Econômica Federal	DF	Programa de Readaptação ao Trabalho
	Banco do Nordeste S.A.	CE	Projeto de Racionalização e Modernização do Sistema Normativo do Banco do Nordeste
Ministério da Previdência e Assistência Social	INSS – Gerência Executiva do Amazonas	AM	Projeto movimentação
	Ouvidoria-Geral da Previdência Social*	DF	Ouvidoria-Geral
	INSS - Gerência Estadual no Pará	PA	Implantação de unidade de arrecadação e fiscalização no TRT – 8ª Região
Ministério da Saúde	Núcleo Estadual do Rio de Janeiro	RJ	Modernizando a gestão para a cidadania
		DF	SIPAD - Sistema Integrado de Passagens e Diárias
Ministério das Comunicações	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos	SP	Recebimento de solicitações de "2ª via" de documentos
Ministério do Trabalho e Emprego	Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro	RJ	CIPRO – Centro de Informática, Cidadania e Produção Cultural para Minorias
	Secretaria de Inspeção do Trabalho	DF	Condomínio de empregadores rurais – um novo modelo de contratação no meio rural
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior	Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	RJ	Banco Federativo

* O projeto da Ouvidoria Geral da Previdência Social foi contemplado com o prêmio do destaque em gestão empreendedora.

Promoção de eventos sobre administração pública, reforma do estado e melhoria da gestão governamental

Para esta ação, estava prevista a meta da realização de seis eventos sobre administração pública e melhoria da gestão. Foram realizados quatro eventos nacionais e dois eventos internacionais, significando 100% da meta desta ação do programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA para 2000.

Eventos nacionais

Seminário — Sistemas de Gestão de Desempenho (30/08/00 – 100 participantes)

Objetivos: Divulgar informações e conhecimentos sobre processos de desenvolvimento e implementação de Sistemas de Gestão de Desempenho, assim como promover um debate com vistas a subsidiar a definição de um sistema de avaliação de desempenho para a administração pública federal.

Apresentadores: Fernando Nardo (Novartis Agribusiness Ltda), Sandra Almeida (SERPRO), Jacqueline Leitão (EMBRAPA) e Catarina Cecília Odelius (UnB).

Avaliação do seminário

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco
Quanto à relevância do tema o seminário foi...	92%	8%	-	-
Para melhoria do seu desempenho como dirigente, o seminário foi...	31%	57%	12%	-

Seminário — Seleção e alocação de pessoas com base em competências (18/10/00 — 50 participantes)

Objetivos: Divulgar informações e conhecimentos sobre processos de seleção e alocação de pessoas para cargos e tarefas baseados em competências, oferecer subsídios para a reflexão sobre a utilização de procedimentos específicos para a nomeação de cargos em comissão.

Apresentadores: Mardonio Walter Sarmiento, Josias Nunes Barreto (BACEN), César Felício Prata (EMBRAPA), Evaldo Bazeggio (CEF), Valdyr Moysés Simão (INSS) e Rubens Sakay (SEGES).

Avaliação do seminário

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco
Quanto à relevância do tema o seminário foi...	72%	28%	-	-
Para melhoria do seu desempenho como gerente, o seminário foi...	27%	61%	11%	-

Seminário — Capacitação voltada para os objetivos estratégicos da instituição — Mesa redonda: A perspectiva dos demandantes e dos ofertantes (23/11/00 – 242 participantes)

Objetivos: Divulgar informações e conhecimentos sobre o planejamento e a estruturação de programas e ações de capacitação por meio da troca de experiências sobre o tema entre instituições ofertantes de capacitação e demandantes de treinamento.

Apresentadores: Contra-Almirante Luiz Antônio da Silva Lima (Secretaria-Geral da Marinha), Valdemar Barros Filho (Superintendente do Banco do Nordeste), Regina Silvia Viotto Pacheco (Presidente da ENAP) e Maria de Fátima Pessoa de Mello Cártaxo (Diretora-Geral da ESAF).

Moderador: Nelson Marconi, Assessor do Reitor da PUC/SP, ex-Diretor de Carreiras e Remuneração da Secretaria de Recursos Humanos.

Avaliação do seminário

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco
Para melhoria do seu desempenho como gerente, a mesa redonda foi...	17%	68,4%	10,1%	3,8%

Os três eventos foram realizados para o público-alvo dos dirigentes de recursos humanos da Administração Pública Federal. São atividades que se somam às desenvolvidas no programa de Modernização do SIPEC, coordenado pela Secretaria de Recursos Humanos, tendo a mesa redonda sobre capacitação sido uma atividade do I Fórum Nacional de Dirigentes de Recursos Humanos do SIPEC.

Adicionalmente, os seminários sobre sistemas de gestão de desempenho e sobre seleção e alocação de pessoas com base em competências tiveram como objetivo fornecer informações e conhecimentos para apoiar

o processo de regulamentação da Medida Provisória editada em 2000 que reorganizou as gratificações de desempenho e criou as Funções Comissionadas Técnicas.

Sendo assim, os três eventos realizados foram desenvolvidos em parceria tanto com a Secretaria de Recursos Humanos, quanto com a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Workshop de premiação do 4º Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal — Prêmio Helio Beltrão (50 participantes)

Objetivo: Apresentação das 18 iniciativas premiadas em 1999 pelos representantes dos projetos e promoção da troca de experiências entre instituições públicas sobre inovações na gestão.

Eventos internacionais

Formação dos administradores civis da França

Objetivos: Debater os seguintes temas: a evolução da carreira dos *Administrateurs Civils* na França; a reforma do currículo escolar na *Ecole Nationale d'Administration* – ENA; a revisão do Programa de Formação dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental conduzido pela ENAP e os desafios e mudanças enfrentados na formação inicial no Brasil e na França.

Apresentadora: **Jeanne Penaud (França)**

Local: ENAP Escola Nacional de Administração Pública

Data: 05 e 06 de dezembro de 2000

Participantes: 21 participantes. Diretores e a equipe responsável pela área de carreiras da ENAP e um grupo de convidados de instituições selecionadas (MP, MRE, Embaixada da França e Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos).

Gestão de RH e Recrutamento e Formação com Base em Valores

Objetivos: Proferir a conferência inaugural do I Fórum Nacional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, organizado pela SRH/MP; reunir a direção da ENAP e técnicos da SRH / MP sobre os seguintes temas: Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção com Base em Valores; proferir uma palestra na Escola de Governo e Políticas Públicas da Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ), Recife, sobre Gestão Estratégica de RH e Negociação.

Apresentador: **Jacques Pelletier (Canadá)**

Local: ENAP

Data: 20 a 22 de novembro de 2000

Participantes: 23 participantes. Direção e gerentes estratégicos da ENAP e do SRH/MP.

Edição e distribuição de publicações sobre administração pública e gestão governamental

A ação “Edição e distribuição de publicações sobre administração pública e gestão governamental” está em consonância com o novo direcionamento estratégico estabelecido para a ENAP no “Programa de Desenvolvimento de Dirigentes e Servidores”, do PPA 2000-2003.

Essa ação se justifica pela necessidade de difundir novos paradigmas e instrumentos de gerenciamento no setor público, voltados à eficiência e aos resultados, conforme demandados pelos dirigentes e gerentes estratégicos.

- Prospecção constante do conhecimento de ponta sobre administração pública, principalmente sobre gestão governamental, gestão do conhecimento e capacitação de recursos humanos no setor público;

- Acompanhar a produção internacional dos temas relacionados ao foco de nossa atuação;

- Assegurar a qualidade editorial e gráfica; e

- Ampliar a divulgação e a comercialização das publicações.

A meta prevista para ação em 2000 foi de 10.000 exemplares distribuídos. O resultado alcançado foi de 16.411 (164,11% da meta), conforme o quadro abaixo:

Demonstrativo do número de exemplares distribuídos

Tipo de publicação	Nº de exemplares
1.RSP vendas avulsas	285
2. RSP Assinaturas Ano 51 – 2000	381
3. RSP Assinaturas Ano 50 – 1999	156
4. RSP Assinaturas DGOS – Ano 51 2000 (gratuito)	948
5.Cadernos ENAP	328
6.Texto para discussão	313
7. Livros	233
8. Vídeos	17
9. Vendas UNB	315
10. Distribuição gratuita*	13.435
Total	16.411

* Divulgação institucional, mala direta definida pelo Comitê Editorial, material didático, distribuição interna (publicações solicitadas pelos servidores da ENAP) e publicações distribuídas em caráter promocional a assinantes da RSP.

As atividades desenvolvidas ao longo de 2000 para essa ação são apresentadas a seguir:

1. Metas e resultados atingidos

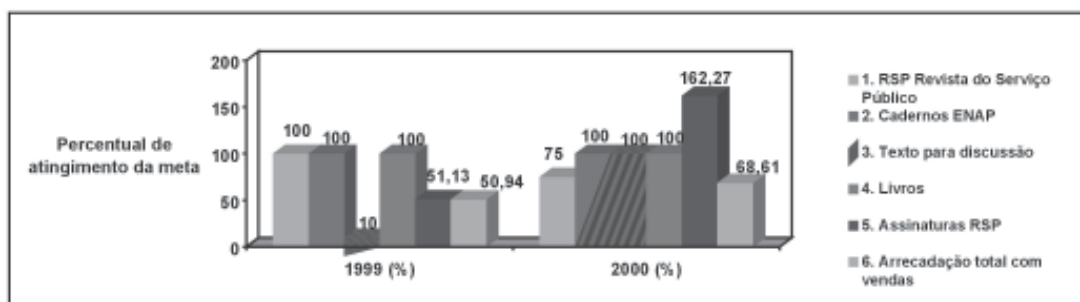
Ação	Meta	Realizado	% de atingimento da meta
1. RSP Revista do Serviço Público	4 números (6.000 exemplares)	3 números publicados (4.500 exemplares)	75%
2. Cadernos ENAP	2 números (2.000 exemplares)	2 números publicados (2.000 exemplares)	100%
3. Texto para discussão	6 números (9.000 exemplares)	6 números publicados (9.000 exemplares)	100%
4. Livros	2 títulos (1.000 exemplares)	2 títulos publicados (1.000 exemplares)	100%
5. Assinaturas RSP	273 assinantes	*443 assinantes	162,27%
6. Arrecadação total com vendas	R\$ 29.961,90	R\$ 20.559,20	68,61%
7. Distribuição	10.000 exemplares	16.411 exemplares	164,11%
8. Livreto	Não estipulada	1 título (3.000 exemplares)	—

*316 assinaturas para os alunos dos cursos de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores.

*316 assinaturas para os alunos dos cursos de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores.

Quadro comparativo 1999/2000

Ação	% de atingimento da meta	
	1999 (%)	2000 (%)
1. RSP Revista do Serviço Público	100	75
2. Cadernos ENAP	100	100
3. Texto para discussão	10	100
4. Livros	100	100
5. Assinaturas RSP	51,13	162,27
6. Arrecadação total com vendas	50,94	68,61



2. Títulos publicados

Foram publicados, no ano de 2000, 14 títulos, perfazendo uma tiragem de 19.500 exemplares, conforme demonstrado abaixo:

RSP Revista do Serviço Público

A RSP Revista do Serviço Público é uma publicação que objetiva promover a reflexão sobre temas ligados ao Estado, à administração pública e à gestão governamental. Vem sendo editada desde novembro de 1937, sendo a mais antiga publicação voltada para administração pública no Brasil, teve sua publicação interrompida no período de 1974 a 1981.

1. Ano 51 Número 1 (1.500 exemplares) — A capacidade de regulação estatal na Argentina — Oscar Oszlak & Ruth Felder. Um modelo para a nova gerência pública — Lawrence R. Jones & Fred Thompson. O Quadro Lógico: um método para planejar e gerenciar mudanças — Peter Pfeiffer. O Estado e os planos de saúde no Brasil — Carlos Octávio Ocké Reis. Participação e desenvolvimento em assentamentos humanos recentes — Paulo Henrique Lustosa.

2. Ano 51 Número 2 (1.500 exemplares) — A gestão da responsabilização nas parcerias intergovernamentais – Elke Löffler. Escolas de governo: tendências e desafios — A ENAP em perspectiva comparada — Regina Silvia Pacheco. A avaliação como conhecimento utilizável para reformas de gestão pública — Jean-Claude Thoenig. Representação política e acesso aos recursos federais — Marcos Otávio Bezerra. Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/sociedade — Sônia Naves David Amorim. Notas para um debate sobre o princípio da eficiência — Paulo Modesto.

3. Ano 51 Número 3 (1.500 exemplares) — Instrumentos de *voice giving* na relação entre os cidadãos e a administração pública: a carta dos serviços – Salvatore Esposito de Falco. A mensuração da satisfação dos clientes do setor público – G. Ronald Gilbert, J. A. F. Nicholls e Sydney Roslow. Administração pública voltada para o cidadão: quadro teórico-conceitual — Marcelo James Vasconcelos Coutinho. Financiamento das políticas sociais: o caso do Ministério da Saúde — Sérgio Francisco Piola, José Aparecido Carlos Ribeiro e Carlos Octávio Ocké Reis. Selección efectiva de personal basada en competencias – Nelson Rodríguez Trujillo*.

* A partir da RSP Ano 51 Número 3, os textos escritos em espanhol serão publicados em sua versão original.

4. Ano 51 Número 4 (1.500 exemplares) — Será editada no início de 2001.

Cadernos ENAP

1. Cadernos ENAP Número 19 (1.000 exemplares — edição esgotada) — Experiências de avaliação de desempenho da administração pública Federal, da Pesquisa ENAP. O Cadernos ENAP Número 19 teve sua tiragem esgotada no ano de 2000.

2. Cadernos ENAP Número 20 (1.000 exemplares) — Metodologia para medir a satisfação do usuário no Canadá: desfazendo mitos e redesenhando roteiros, de Geoff Dinsdale, D. Brian Marson, Faye Schmidt e Teresa Strickland.

Texto para discussão

1. Texto para discussão nº 34 (1.500 exemplares) — Perfil dos gestores de recursos humanos da Administração Pública Federal, da Pesquisa ENAP.

2. Texto para discussão nº 35 (1.500 exemplares) — Modelo para informatização das administrações públicas municipais, de Maria José Ferreira Foregatto Margarido.

3. Texto para discussão nº 36 (1.500 exemplares) — Relatório de avaliação do curso Elaboração de indicadores de desempenho institucional, da Pesquisa ENAP.

4. Texto para discussão nº 37 (1.500 exemplares) — Planejamento estratégico municipal no Brasil: uma nova abordagem, de Peter Pfeiffer.

5. Texto para discussão nº 38 (1.500 exemplares) — Perfil dos dirigentes de recursos humanos da Administração Pública Federal, da Pesquisa ENAP.

6. Texto para discussão nº 39 (1.500 exemplares) — A percepção das chefias sobre a capacitação nos cursos da ENAP, da Pesquisa ENAP.

Livros

1. Ações Premiadas no 4º Concurso de Inovações na Gestão Pública Federal – Prêmio Helio Beltrão (500 exemplares). Organizadoras Vera Lúcia Petrucci & Lícia Maria Umbelino.

2. Guia de Gerenciamento do Setor Público (500 exemplares). Serge Alecian e Dominique Foucher. — Co-edição ENAP/REVAN.

Livreto

1. Ferramentas para liderança e aprendizagem (3.000 exemplares). Traduzido e adaptado por Rosa Maria Nader com autorização do *Canadian Centre for Management Development (CCMD)*. Publicado como material didático para o Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores — DGOS.

As publicações da ENAP têm tido uma grande aceitação, firmando-se como veículos de difusão dos temas relacionados com a nova administração pública entre alunos da ENAP, pesquisadores nacionais, estudantes de concursos públicos e altos administradores públicos.

Todas as publicações da ENAP são preparadas internamente (preparação editorial, revisão e diagramação), sendo a impressão terceirizada. Durante o ano de 2000, a equipe responsável pela difusão e editoração (onde trabalham 11 servidores da ENAP) passou por processo de treinamento contínuo nas áreas de comunicação visual, aplicado a publicações, editoração eletrônica, e cursos voltados para melhoria da gestão.

3. Comercialização das publicações

Em 2000, empreendeu-se uma ação de divulgação das publicações ENAP, utilizando catálogos de publicações, *folders*, *Internet* e o Comunicado do SIAPE e SIAFI. A ENAP também montou *stands* em diversos eventos internos como o “Ciclo de Formação de Gerentes para o Plano Plurianual” e externos como o “Congresso B2G (*Business to government*) — O Governo na *Internet*” e “I Fórum Internacional de Dirigentes do SIPEC”.

Em 2000, a ENAP vendeu 2.028 publicações, totalizando uma receita líquida de R\$ 20.559,20. No decorrer do ano foram feitas 35 novas assinaturas da RSP para o ano 2000, 89 renovações, 39 assinaturas ainda para as revistas publicadas em 1999, uma assinatura para 2001, totalizando 164 assinaturas. Nos quadros seguintes, sintetizamos o desempenho da comercialização das publicações.

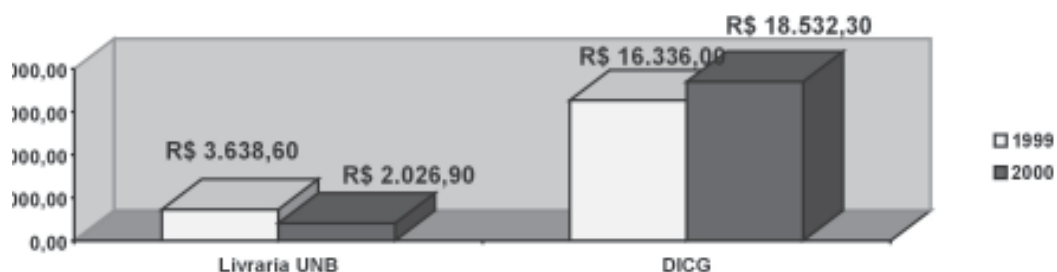
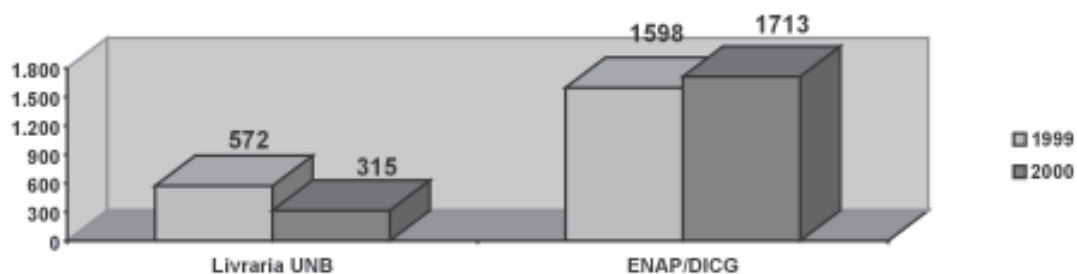
Publicações: classificação por local de venda em 2000

Local de venda		Nº de exemplares	Valor arrecadado (R\$)
Livreria UNB*		315	2.026,90
ENAP /DIC G	Exemplares avulsos	1.176	12.002,30
	Assinaturas RSP Ano 50 – 1999	156 (39 assinaturas)	1.560,00
	Assinaturas RSP Ano 51 – 2000	381 (127 assinaturas)	4.930,00
	Assinaturas RSP Ano 52 – 2001	0 (1 assinatura)	40,00
Total		2.028	20.559,20

* Até a data de encerramento do contrato com a UNB (nov/2000).

Quadro comparativo 1999/2000

Local de venda		Nº de exemplares		Valor arrecadado (R\$)	
		2000	1999	2000	1999
Livreria UNB		315	572	2.026,90	3.638,60
ENAP/ DICG	Exemplares avulsos	1.176	850	12.002,30	8.896,00
	Assinaturas RSP	537	748	6.530,00	7.440,00
Total		2.028	2.170	20.559,20	19.974,60

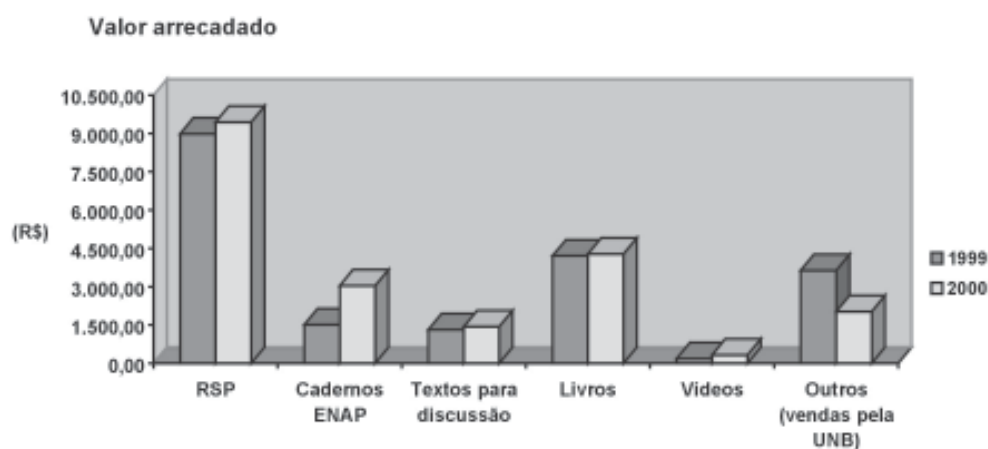
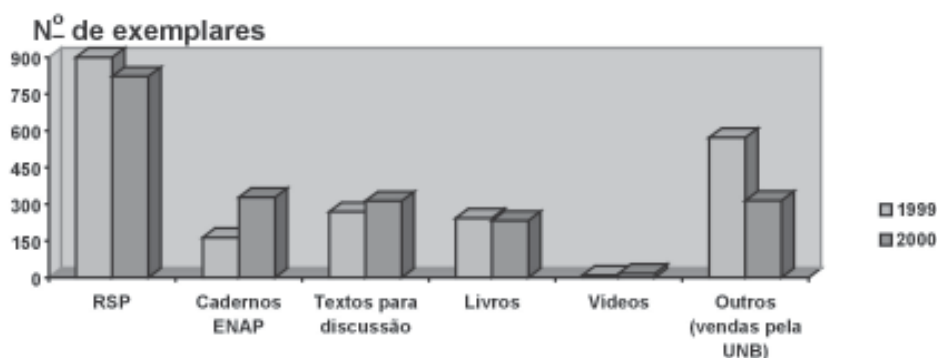


Nº de exemplares

Valor arrecadado (R\$)

Tipo de publicação	Nº de exemplares	Valor arrecadado (R\$)
1.RSP	822	9.440,50
2.Cadernos ENAP	328	3.039,00
3.Textos para discussão	313	1.439,90
4. Livros	233	4.284,90
5. Vídeos	17	328,00
6. Outros (venda pela UNB)	315	2.026,90
Total	2.028	20.559,20

Tipo de publicação	Nº de exemplares		Valor arrecadado (R\$)	
	2000	1999	2000	1999
1.RSP	822	900	9.440,50	8.987,86
2.Cadernos ENAP	328	164	3.039,00	1.510,20
3.Textos para discussão	313	269	1.439,90	1.321,10
4. Livros	233	243	4.284,90	4.209,81
5. Vídeos	17	10	328,00	188,00
6. Outros (venda pela UNB)	315	572	2.026,90	3.638,60
Total	2.028	2.158	20.559,20	19.855,57



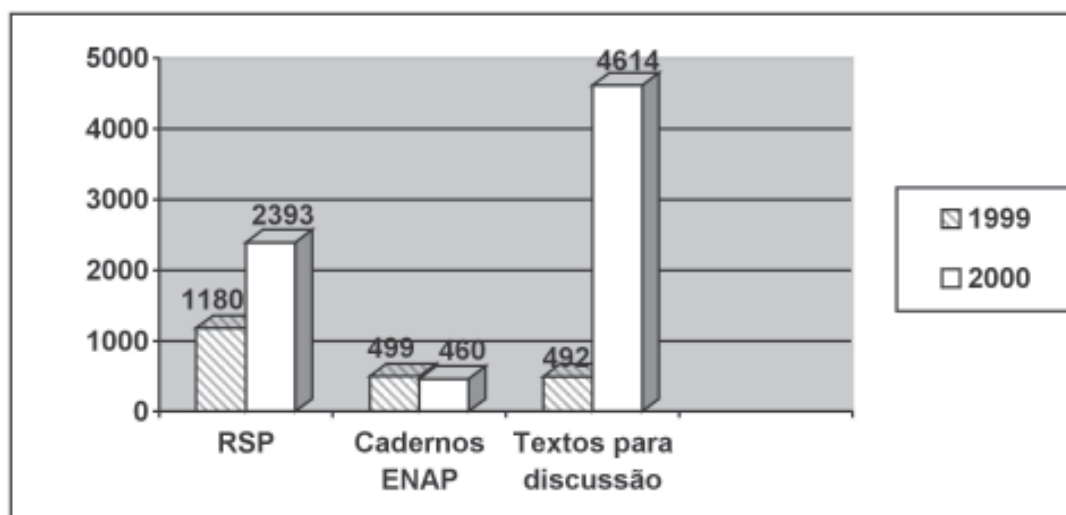
Vendas por tipo de publicações

Destinatário	RSP 51/1	RSP 51/2	RSP 51/3
Presidente da República, Chefe de Gabinete da Presidência, Vice-Presidente, Chefe de Gabinete da Vice-Presidência, Chefe da Casa Civil, Secretário Executivo da Casa Civil da Presidência	06	06	06
Ministros de Estado	29	29	29
Secretários Executivos	21	21	21
Colegiado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	17	17	17
Presidente do Conselho da Comunidade Solidária	1	1	1
Líderes de Partidos	20	20	20
Gerentes de programas do PPA	326	329	329
Dirigentes de Escolas de Governo	44	44	44
Intelectuais	79	79	79
Coordenadores selecionados de cursos de mestrado e doutorado	37	37	37
Autores	40	30	35
Colaboradores da RSP	23	29	29
Colegiado gerencial da ENAP	17	17	17
Biblioteca ENAP	3	3	3
Bibliotecas de Escolas de Governo	31	31	31
Bibliotecas de Governo	34	35	35
Bibliotecas selecionadas de cursos de mestrado e doutorado	37	37	37
Intercâmbio nacional	21	21	21
Intercâmbio internacional	10	10	10
Total distribuído	796	796	801

Quadro comparativo

Destinatário	Número 19
Presidente da República, Chefe de Gabinete da Presidência, Vice-Presidente, Chefe de Gabinete da Vice-Presidência, Chefe da Casa Civil, Secretário Executivo da Casa Civil da Presidência	06
Ministros de Estado	29
Secretários Executivos	0
Colegiado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	19
Presidente do Conselho da Comunidade Solidária	1
Líderes de Partidos	0
Gerentes de programas do PPA	326
Dirigentes de Escolas de Governo	0
Intelectuais	0
Coordenadores selecionados de cursos de mestrado e doutorado	0
Autores	8
Colaboradores da RSP	29
Colegiado gerencial da ENAP	17
Biblioteca ENAP	3
Bibliotecas de Escolas de Governo	0
Bibliotecas de Governo	1
Bibliotecas selecionadas de cursos de mestrado e doutorado	0
Intercâmbio nacional	21
Intercâmbio internacional	0
Total distribuído	460

Destinatário	Nº 34	Nº 35	Nº 36	Nº 37	Nº 38	Nº 39
Presidente da República, Chefe de Gabinete da Presidência, Vice-Presidente, Chefe de Gabinete da Vice-Presidência, Chefe da Casa Civil, Secretário Executivo da Casa Civil da Presidência	06	06	06	06	06	06
Ministros de Estado	29	29	29	29	29	29
Secretários Executivos	21	21	21	21	21	21
Colegiado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	17	17	17	17	17	17
Presidente do Conselho da Comunidade Solidária	1	1	1	1	1	1
Líderes de Partidos	20	20	20	20	20	20
Gerentes de programas do PPA	326	326	329	329	329	329
Dirigentes de Escolas de Governo	44	44	44	44	44	44
Intelectuais	79	79	79	79	79	79
Coordenadores selecionados de cursos de mestrado e doutorado	37	37	37	37	37	37
Autores	5	5	5	5	5	5
Colaboradores da RSP	29	29	29	29	29	29
Colegiado gerencial da ENAP	17	17	17	17	17	17
Biblioteca ENAP	3	3	3	3	3	3
Bibliotecas de Escolas de Governo	31	31	31	31	31	31
Bibliotecas de Governo	34	34	34	34	34	34
Bibliotecas selecionadas de cursos de mestrado e doutorado	37	37	37	37	37	37
Intercâmbio nacional	21	21	21	21	21	21
Intercâmbio internacional	10	10	10	10	10	10
Total distribuído	767	767	770	770	770	770



Ampliação e atualização do acervo especializado em administração pública e gestão governamental

A ENAP estabeleceu como desafio para a Biblioteca ENAP que ela se torne um centro de referência em administração pública no Brasil. Tendo essa orientação, e dando continuidade ao projeto de reestruturação da Biblioteca ENAP em implementação deste 1997, foram desenvolvidas uma série de atividades ao longo de 2000, apresentadas a seguir. Tais atividades contaram com aportes de recursos do Tesouro Nacional e do Projeto de Modernização do Executivo Federal junto ao Banco Interamericano de Desenvolvimento — BID (Projeto BRA 34/97, doravante Projeto BID).

Política de especialização e atualização do acervo bibliográfico

Em termos de política de especialização e atualização do acervo bibliográfico, a meta estabelecida para o PPA em 2000 era a aquisição de 500 livros, entre nacionais e estrangeiros, tendo sido adquiridos 171 títulos de livros nacionais e 448 estrangeiros, totalizando 412 novos títulos. Esses títulos enfocam, fundamentalmente, as mudanças e desafios contemporâneos da administração pública, as novas ferramentas e técnicas de gestão aplicadas ao setor público, a gestão de projetos, a gestão do conhecimento, a gestão de recursos humanos e de recursos financeiros no setor público. Em termos de origem dos recursos, os títulos nacionais foram comprados com recursos do Tesouro e do Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e de Serviços, enquanto os títulos estrangeiros foram adquiridos com recursos do Projeto BID.

Aquisição de livros para Biblioteca ENAP 2000

Meta estabelecida no PPA	Aquisições efetuadas	Realizado
500	412	82,4 %

Além disso, foram feitas, com recursos do Projeto BID, as assinaturas, para os anos de 2000 e 2001, de 59 títulos de periódicos estrangeiros, além da assinatura de cinco periódicos nacionais, feitas com recursos do Tesouro. Ainda em termos de periódicos, ampliou-se a política de intercâmbio das publicações ENAP com outras instituições, cujo resultado final foi a alimentação do

acervo da Biblioteca ENAP com 21 títulos de periódicos nacionais e 14 periódicos estrangeiros. As coleções de periódicos sofreram um significativo incremento também com a complementação de nove coleções de periódicos nacionais, que tiveram seus números faltantes do período 1995-2000 incorporados ao acervo. A complementação das coleções foi efetuada com recursos do Tesouro Nacional.

Reestruturação das bases de informações da Biblioteca ENAP

No ano de 2000, as bases de informações da Biblioteca ENAP foram completamente reestruturadas: a base de informações monográficas (livros e teses) foi redefinida, visando a integração com a rede de informações mantidas pelo CLAD (*Centro Latinoamericano para el Desarrollo*). A integração com a rede CLAD permitirá à Biblioteca ENAP alimentar e acessar os aproximadamente 70 mil registros disponibilizados à rede por dezenas de instituições latino-americanas e dos países ibéricos.

Todas as informações sobre o acervo de aproximadamente 6.000 títulos da Biblioteca ENAP foram redigitadas para garantir a qualidade das informações prestadas aos usuários. Além disso, foram instaladas as novas bases de empréstimo de livros (com o tombamento completo do acervo), a base de usuários e a base de publicações seriadas, com a sua concomitante alimentação. O trabalho de reestruturação e instalação das novas bases de informação foi efetuado no âmbito do acordo de cooperação mantido com a BIREME (Biblioteca Regional de Medicina), organização vinculada à Organização Panamericana de Saúde, do sistema das Nações Unidas, instituição especializada no desenvolvimento do programa MICROISIS de gerenciamento de informações bibliográficas. O referido acordo de cooperação está sendo financiado com recursos do Projeto BID. Encontra-se em fase final de preparação a disponibilização das bases de informação da Biblioteca no site da ENAP, prevista para ocorrer no mês de março de 2001.

Além disso, o acervo passou por uma completa reavaliação de seu sistema de classificação. O sistema que vinha sendo utilizado (Classificação Decimal de Dewey — CDD), demasiado geral, foi substituído por um sistema especializado em administração pública e seus assuntos conexos, mais adequado às exigências de rigorosa especialização da Biblioteca ENAP. A elaboração deste novo sistema de classificação especializado, trabalho inédito dentre as bibliotecas orientadas à administração pública no Brasil, foi baseado no Tesouro de Administração Pública do CLAD (Caracas, 1998, traduzido do espanhol pela ENAP), no *Macrothesaurus para el procesamiento de la*

información relativa al desarrollo económico y social, da OCDE (Paris, 1998), com suportes também na Classificação Decimal de Dewey.

Ainda no âmbito da reestruturação dos sistemas de informação, todo o acervo foi, portanto, reclassificado, com a sua inserção na base de dados com o novo sistema de classificação adotado. Além disso, 640 livros (que correspondem a mais de 10% do acervo), basicamente os mais recentes e aqueles dos idiomas inglês, francês, espanhol e italiano, passaram por um processo de indexação analítica, que é um processo de indexação sistemático e refinado da obra (a obra deixa de ser considerada apenas como um todo, e passa a ser analisada em suas partes, capítulos e assuntos detalhados). Esse novo procedimento, ao que parece também inédito dentre as bibliotecas orientadas à administração pública existentes no Brasil, significa um enorme avanço em termos da qualidade das informações disponibilizadas aos usuários, já que as informações mais detalhadas passam a estar disponibilizadas dentro de um sistema estruturado e controlado de descritores, bem como pelo fato de número de registros crescer em decorrência da análise das partes que compõem os livros.

Para a execução de todo este trabalho de reestruturação e alimentação das bases de informação da Biblioteca ENAP, contou-se, além do trabalho da equipe interna, com a contratação, com recursos do projeto BID, de dois consultores externos para a elaboração da indexação analítica de livros, e de uma bibliotecária para auxiliar nos trabalhos da equipe interna.

Desenvolvimento Tecnológico da Biblioteca ENAP

No ano de 2000, foram adquiridos com recursos do Projeto BID uma série de equipamentos de informática para a Biblioteca ENAP, visando a sua modernização: 01 Servidor de banco de dados, 01 Servidor Aplicativos, 05 Desk Top Pentium III 500 MHz, 01 Desk Top Pentium III 650 MHz, 01 Gravador CD-RW, 01 Scanner, 01 Impressora Laser Monocromática e 02 *Nobreaks*. Foram adquiridos, ainda, *softwares* da Microsoft e ADOBE Acrobat, utilizando-se o contrato *select* mantido entre o PNUD e a TBA. Por fim, a Biblioteca ENAP adquiriu, também com recursos do Projeto BID, seu sistema de segurança eletromagnético para o acervo.

Programa de apoio administrativo

Introdução

Esse programa engloba as ações de natureza tipicamente administrativas que, embora colaborem para a consecução das metas do programa finalístico Desenvolvimento de Gerentes e Servidores não têm, no momento, suas despesas passíveis de apropriação. De acordo com a metodologia do PPA, há um único programa de apoio administrativo por unidade orçamentária.

Para o caso da ENAP, o programa de apoio administrativo esteve, no exercício de 2000, sob responsabilidade da Diretoria de Serviços e Informática (DSI), que tem como função planejar, coordenar, executar e monitorar as atividades relativas à gestão de pessoal, orçamento e finanças, suprimentos, serviços e informática. Dessa maneira, apresenta-se o relatório do programa de apoio administrativo da ENAP a partir dessas atividades.

Gestão de pessoal

A gestão de pessoal pautou a sua atuação em 2000 no objetivo de melhorar os controles internos, na implantação de sistemas informatizados de controles de aposentadorias, frequência, cadastro, bem como na avaliação e implementação de novos benefícios visando a melhoria da qualidade de vida.

Os quadros abaixo demonstram a evolução do quadro de pessoal da ENAP no período 1995-2000. Os números refletem a política de ajuste do quadro de servidores da ENAP às suas reais necessidades de serviço ao longo dos últimos anos.

Evolução do quadro efetivo (1995-2000)

Categorias	12/95	12/96	12/97	12/98	12/99	12/00
Ativos	195	170	154	122	112	114
Requisitados	09	12	12	11	09	12
Nomeados sem vínculo	24	21	27	34	38	40
Efetivo da ENAP	228	203	193	167	159	166

Categorias	12/95	12/96	12/97	12/98	12/99	12/00
Cedidos	96	62	50	12	09	10
Pensionistas	02	03	04	04	04	04
Inativos	23	33	38	45	46	47
Total	349	301	285	228	218	227

São apresentadas a seguir, de forma resumida, as ações mais relevantes processadas na área de gestão de pessoal no decorrer do ano de 2000:

Atualização de processos para fins de incorporação de gratificações

Consolidando os critérios de incorporação de quintos/décimos, procedeu-se a revisão de 111 processos beneficiando, com a devida correção, 35 servidores que obtiveram a atualização de sua incorporação de gratificação. Vale ressaltar que todos os processos já foram devidamente analisados e aprovados pela Secretaria de Recursos Humanos/MP.

Aposentadorias, Averbações de Tempo de Serviço, Pensões e Análise de processos

No decorrer do ano 2000 foram formalizadas 10 averbações de tempo de serviço, entretanto, foi concedida apenas uma aposentadoria, foram analisados e respondidos 35 requerimentos e 40 outros processos sobre diversos assuntos relativos à gestão de pessoal.

Vale ressaltar a revisão de 35 processos de aposentadorias, concedidas no período de 1995 a 1999, dos quais 5 foram devidamente regularizados e encaminhados à Secretaria de Controle Interno do Ministério da Fazenda para análise, bem como ensejando o necessário encaminhamento ao Tribunal de Contas da União.

Programa de Valorização e Qualidade de Vida

Foram firmados Convênios de Cooperação com vistas a implementar atividades de cultura, saúde, desporto e lazer, dentre os quais ressaltamos os convênios com as seguintes instituições ASBAC, AABB e CETEF promovendo desta forma, a oportunidade de maior integração e inserção dos servidores, seus familiares e da comunidade.

Destacamos, também, a formalização do Convênio com a Caixa Econômica Federal, com o objetivo de propiciar aos servidores, sob condições especiais, o acesso aos produtos e serviços oferecidos pela referida instituição, particularmente no que diz respeito à aquisição e reforma de imóveis, contribuindo assim, para a melhoria da qualidade de vida dos servidores desta Escola.

Plano de assistência médico-hospitalar

O plano de assistência médico-hospitalar, implantado em 1998, atendeu em 2000 a 280 beneficiários, através de contrato firmado com a empresa Blue-Life, ao custo de R\$ 56,50 (Plano Básico) e R\$ 74,31 (Plano

Superior), por beneficiário, sendo R\$ 24,00 a cargo da ENAP e R\$ 32,50 (Plano Básico) e R\$ 50,31 (Plano Superior) a cargo do servidor.

O contrato foi encerrado em outubro/2000, sendo que o novo processo licitatório foi concluído em fevereiro/2001. A nova prestadora dos serviços será a Smile Assistência Médica.

Posto Médico

O Posto Médico contou com o apoio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que cedeu 01 profissional da área Clínica/Ginecológica, bem como com o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal que, através de Acordo de Cooperação, disponibilizou 3 paramédicos e 1 ambulância. Isso possibilitou 210 atendimentos a alunos e 98 atendimentos a servidores/dependentes. O posto conta ainda com atendimento odontológico e psicológico, proveniente do convênio ENAP/CETEF.

Projeto Formar — Telecurso 2000 1º Grau

O Projeto TC 2000, atendeu a 27 servidores com escolaridade de 1º grau incompleta, dos quais 10 servidores prestaram exames da Fundação Educacional do Distrito Federal, eliminando 3 matérias do currículo obrigatório. Ressalta-se a formação de 30 novos Orientadores de Aprendizagem para o Projeto Formar da Secretaria de Recursos Humanos/MP, que atuarão nas novas telessalas que serão implantadas em diversos órgãos da Administração Pública Federal.

Pagamento do Plano de Seguridade Social

O pagamento trata da devolução de valores consignados ao Plano de Seguridade Social (PSS), relativa ao período de julho a outubro de 1994 aos servidores públicos federais. De acordo com a Recomendação nº 13, de 14 de março de 2000, da Comissão de Controle e Gestão Fiscal (CCF), os pagamentos das duas primeiras parcelas ocorreram simultaneamente com as folhas de pagamento de junho e dezembro de 2000.

Implementação da carreira de Procurador Federal

Foi efetuada, automaticamente no SIAPE, a inclusão dos servidores de que trata a Medida Provisória nº 2048-47, de 28/07/00, que dispôs sobre a criação das carreiras de Procurador Federal e Fiscal Federal .

Houve a necessidade de implementação de nova sistemática para pagamento, tendo em vista não existir a estrutura remuneratória proposta para as carreiras, e o devido cadastramento de uma nova codificação para os cargos em tabela específica, observando para a inclusão a situação anterior do servidor.

Cumprimento de decisões judiciais

No decorrer de 2000, foram cumpridas 07 liminares e respondidos 17 requerimentos de informações, que tratam de assuntos relacionados a Recursos Humanos.

Capacitação interna DSI

Com o objetivo de contribuir para a melhoria da gestão da ENAP, foi implementado o Plano de Capacitação Interna, onde 27 servidores da Diretoria de Serviços e Informática (DSI) participaram de cursos de capacitação, considerando a atual função de cada servidor.

Avaliação de desempenho

A Portaria ENAP nº 74, de 06/11/00, constituiu Comissão para desenvolver as atividades inerentes ao Processo de Avaliação de Desempenho para Progressão Funcional — biênio julho/98 a julho/2000, dos servidores desta Escola. O processo teve como clientela 61 servidores de nível médio e 05 servidores de nível superior, totalizando 66 servidores, sendo que para os que obtiveram a classificação dentro dos limites definidos, 50% desse total obtiveram a progressão funcional.

Benefícios

Benefício	1999		2000	
	Número de Beneficiados	Valor em R\$	Número de Beneficiados	Valor em R\$
Auxílio Transporte	92	57.891,13	100	58.408,63*
Auxílio Alimentação	153	183.775,50	151	177.203,15*
Auxílio pré-escolar	36	31.620,75	32	30.870,25*
Assistência Médica**	291	76.538,51	282	162.171,88*

(*) Cota ENAP

(**) Valores até outubro/2000

Remuneração

Remuneração média segundo o cargo efetivo e o vínculo (1999 –2000)

Cargos	Qtde	Remuneração	Remuneração Média 2000	Remuneração Média 1999
TNS (Técnico Nivel Superior)	13	35.190,32	2.706,95	2.874,74
TNS Advogado	-	-	-	6.009,95
Procurador Federal Advogado	02	17.078,86	8.539,43	-
TPD(Técnico de Proc. de Dados)	-	-	-	3.241,49
Bibliotecário	01	2.545,57	2.545,57	2.348,70
APD(Auxiliar de Proc. de Dados)	01	1.492,05	1.492,05	1.468,18
AT(Assistente Técnico)	04	6.361,01	1.590,25	1.324,48
AA (Assistente Administrativo)	05	11.549,34	2.309,87	2.293,78
ASG (Auxiliar de Serv. Gerais)	32	51.948,99	1.623,41	1.545,36
Telefonista	46	50.074,77	1.088,58	1.053,64
Vigia	01	1.139,89	1.139,89	1.126,70
Motorista	06	6.545,00	1.090,83	1.072,73
SV (Sem Vínculo)	03	4.069,71	1.356,57	1.302,14
Requisitados	40	81.455,12	2.036,38	2.040,49
Total	12	13.023,67	1.085,31	-
Total	166	282.474,30	1.701,65	1.686,86

Gasto total servidores inativos e instituidores de pensão

Categorias	Quantidade	Despesa Remuneração
Servidores Inativos	47	84.428,11
Instituidores de pensão	04	4.005,05

Gestão orçamentária e financeira

Em termos gerais, destacam-se a melhoria contínua na execução dos recursos orçamentários, especialmente a capacidade da ENAP de ampliar suas receitas próprias. Em 2000 a arrecadação de receitas próprias foi cerca de 36% acima de 1999, e 64,3% acima dos recursos autorizados pelo orçamento. O excesso de arrecadação em 2000 foi convertido em crédito orçamentário suplementar.

De um orçamento global de R\$ 10.867.634,00 (sendo R\$ 8.909.242,00 do Tesouro Nacional, R\$ 1.000.000,00 do Convênio com o FAT e R\$ 958.392,00 provenientes de outros convênios firmados com o MP e MT), foram realizados R\$ 9.690.334,00, ou seja, 89,2% de execução do orçamento global. Dos recursos do Tesouro Nacional, foram executados 99,8% do orçamento para pessoal e encargos sociais e 86,4% para despesas de custeio e capital. Ressalta-se que no orçamento do Tesouro está incluído o pedido de crédito orçamentário suplementar por excesso de arrecadação de receitas próprias, feito em julho.

Entretanto, tal crédito foi liberado em 26/12/2000, ao final do exercício, o que impediu um nível de execução maior dos recursos.

Dos recursos do Convênio com o FAT, foram executados 63,7% do orçamento e 87,5% dos recursos financeiros, no período de julho a dezembro. Em 2000 houve um atraso na assinatura do convênio anual com o FAT, sendo que os recursos só foram liberados em julho (data da assinatura do convênio). O plano de trabalho original previa a execução de R\$ 1.000.000,00 no período de um ano. Esse fato resultou na revisão dos recursos inicialmente previstos, sendo que o valor financeiro repassado, ao final, foi de R\$ 728.000,00.

As tabelas a seguir mostram como foi execução do orçamento do Tesouro por programa e por ação orçamentária, como também o nível de execução dos demais convênios.

Execução orçamentária segundo os programas de trabalho

Programa de trabalho	Orçamento	Crédito	Orçamento	Orçamento	Saldo	Percentual		
Atividades / Projetos	Aprovado (le)	Suplementar	Liberado	Executado	Disponível	C	D	D/C
	(A)	(B)	(C)=(A+B)	(D)	(C)-(A-B)			
<i>Programa: Apoio administrativo</i>	798.580,00	358.000,00	1.156.580,00	1.076.935,13	79.644,87	12,98	12,78	93,11
051187 - Manutenção de serviços administrativos	253.170,00	148.000,00	401.170,00	372.523,97	28.646,03	4,50	4,42	92,86
051195 - Manutenção serv. de transporte	24.000,00	0,00	24.000,00	16.327,78	7.672,22	0,27	0,19	68,03
051209 - Manutenção e conserv. bens imóveis	419.200,00	180.000,00	599.200,00	589.026,46	10.173,54	6,73	6,99	98,30
051268 - Capacitação de servidores – requalificação	12.000,00	30.000,00	42.000,00	8.846,92	33.153,08	0,47	0,10	21,06
051314 - CLAD.	90.210,00	0,00	90.210,00	90.210,00	0,00	1,01	1,07	100,00
<i>Pessoal, encargos sociais e sentenças judiciais</i>	5.448.462,00	0,00	5.448.462,00	5.436.059,41	12.402,59	61,16	64,52	99,77
051217 - Remuneração de pessoal ativo da união	4.299.000,00	-107.600,00	4.191.400,00	4.189.748,59	1.651,41	47,05	49,72	99,96
051357 - Cumprimento de sentenças judiciais	55.462,00	17.600,00	73.062,00	73.062,00	0,00	0,82	0,87	100,00
051373 - Pagamento de aposentadorias	1.038.000,00	87.000,00	1.125.000,00	1.117.378,16	7.621,84	12,63	13,26	99,32
051381 - Pagamento de pensões	56.000,00	3.000,00	59.000,00	55.870,66	3.129,34	0,66	0,66	94,70
<i>Programa: Desenvolve. de dirigentes e serv. públicas</i>	1.672.200,00	282.000,00	1.954.200,00	1.595.055,43	359.144,57	21,93	18,93	81,62
051225 - Ampliação e atualização do acervo	15.000,00	0,00	15.000,00	10.816,50	4.183,50	0,17	0,13	72,11
051233 - Estudos e pesquisas sobre adm. pública	20.000,00	15.000,00	35.000,00	12.880,00	22.120,00	0,39	0,15	36,80
051241 - Promoção de eventos sobre adm. pública	10.000,00	6.000,00	16.000,00	13.682,20	2.317,80	0,18	0,16	85,51
051250 - Edição e distribuição de publicações	40.000,00	37.000,00	77.000,00	61.535,11	15.464,89	0,86	0,73	79,92
051276 - Capacitação continuada de servidores	536.500,00	193.000,00	729.500,00	663.824,41	65.675,59	8,19	7,88	91,00
051284 - Desenvolvimento gerencial para adm. pública	452.950,00	491.000,00	943.950,00	719.192,84	224.757,16	10,60	8,54	76,19
051292 - Formação inicial para carreiras	500.000,00	-480.000,00	20.000,00	15.465,63	4.534,37	0,22	0,18	77,33
051306 - Serviço de hospedagem a servidores	72.750,00	10.000,00	82.750,00	76.251,24	6.498,76	0,93	0,90	92,15
133604 - Concurso de inovações na gestão pública	25.000,00	10.000,00	35.000,00	21.407,50	13.592,50	0,39	0,25	61,16
<i>Benefícios a servidores</i>	330.000,00	20.000,00	350.000,00	317.893,02	32.106,98	3,93	3,77	90,83
051322 - Auxílio alimentação	150.000,00	15.000,00	165.000,00	160.729,00	4.271,00	1,85	1,91	97,41
051331 - Auxílio transporte	50.000,00	15.000,00	65.000,00	59.274,71	5.725,29	0,73	0,70	91,19
051349 - Auxílio pré-escolar	50.000,00	-17.000,00	33.000,00	31.991,75	1.008,25	0,37	0,38	96,94
051365 - Assistência médica e odontológica	80.000,00	7.000,00	87.000,00	65.897,56	21.102,44	0,98	0,78	75,74
<i>Total</i>	8.249.242,00	660.000,00	8.909.242,00	8.425.942,99	483.299,01	100,00	100,00	94,58
<i>Pessoal e encargos sociais</i>	5.448.462,00	0,00	5.448.462,00	5.436.059,41	12.402,59	61,16	64,52	99,77
<i>Outras despesas correntes (fonte 0100)</i>	1.950.780,00	-50.000,00	1.900.780,00	1.725.818,58	174.961,42	21,33	20,48	90,80
<i>Outras despesas correntes (fonte 0250)</i>	825.000,00	640.000,00	1.465.000,00	1.183.323,07	281.676,93	16,44	14,04	80,77
<i>Investimento (fonte 0100)</i>	25.000,00	50.000,00	75.000,00	61.871,93	13.128,07	0,84	0,73	82,50
<i>Investimento (fonte 0250)</i>	0,00	20.000,00	20.000,00	18.870,00	1.130,00	0,22	0,22	94,35

Execução orçamentária segundo a natureza da despesa

Natureza da despesa	Orçamento	Orçamento	Saldo	Percentual		
	Liberado	Executado	Disponível	A	B	B / A
	(A)	(B)	(C)-(A-B)			
<i>Pessoal e encargos sociais</i>	5.448.462,00	5.436.059,41	12.402,59	61,16	64,52	99,77
3190.01 Aposentadorias	1.125.000,00	1.117.378,16	7.621,84	12,63	13,26	99,32
3190.03 Pensões	58.950,00	55.870,51	3.079,49	0,66	0,66	94,78
3190.08 Outros benefícios assistenciais	151,00	151,00	0,00	0,00	0,00	100,00
3190.09 Salário família	50,00	0,15	49,85	0,00	0,00	0,30
3190.11 Vencimentos e vantagens fixas	3.574.159,78	3.573.742,79	416,99	40,12	42,41	99,99
3190.13 Obrigações patronais	484.604,42	484.600,29	4,13	5,44	5,75	100,00
3190.91 Sentenças judiciais	73.062,00	73.062,00	0,00	0,82	0,87	100,00
3190.92 Despesas de Exercício Anterior	132.484,80	131.254,51	1.230,29	1,49	1,56	99,07
<i>Outras despesas correntes</i>	3.365.780,00	2.909.141,65	456.638,35	37,78	34,53	86,43
3372.41 Contribuições (CLAD)	90.210,00	90.210,00	0,00	1,01	1,07	100,00
3390.08 Outros benefícios assistenciais	33.000,00	31.991,75	1.008,25	0,37	0,38	96,94
3390.14 Diárias	24.500,00	22.460,69	2.039,31	0,27	0,27	91,68
3390.30 Material de consumo	455.677,91	412.723,61	42.954,30	5,11	4,90	90,57
3390.33 Passagens	68.571,00	60.196,79	8.374,21	0,77	0,71	87,79
3390.36 Serviços de terceiros - PF	673.904,03	663.856,15	10.047,88	7,56	7,88	98,51
3390.39 Serviços de terceiros - PJ	1.734.094,66	1.352.918,75	381.175,91	19,46	16,06	78,02
3390.46 Auxílio alimentação	165.000,00	160.729,00	4.271,00	1,85	1,91	97,41
3390.47 Obrigações tributárias e contributivas	43.312,43	42.350,88	961,55	0,49	0,50	97,78
3390.49 Auxílio transporte	65.000,00	59.274,71	5.725,29	0,73	0,70	91,19
3390.92 Despesas de Exercício Anterior	10.451,66	10.449,59	2,07	0,12	0,12	99,98
3390.93 Indenizações e restituições	2.058,31	1.979,73	78,58	0,02	0,02	96,18
<i>Investimentos</i>	95.000,00	80.741,93	14.258,07	1,07	0,96	84,99
4490.52 Equipamentos e material permanente	95.000,00	80.741,93	14.258,07	1,07	0,96	84,99
Total	8.909.242,00	8.425.942,99	483.299,01	100,00	100,00	94,58

Execução orçamentária da receita própria arrecadada

Receitas	Previsão	Crédito	Previsão	Arrecadada	Percentual		
	inicial	suplementar	total		C	D	D / C
	(A)	(B)	(C)-(A+B)	(D)			
<i>Patrimonial</i>	27.377,00	19.000,00	46.377,00	90.362,73	3,12	6,67	194,84
Aluguéis	25.745,00	19.000,00	44.745,00	89.183,51	3,01	6,58	199,32
Taxa de Ocupação de Imóveis	1.632,00	0,00	1.632,00	1.179,24	0,11	0,09	72,26
<i>Serviço</i>	772.623,00	641.000,00	1.413.623,00	1.260.816,88	93,19	93,02	89,19
Servs. Educacionais	439.098,00	710.000,00	1.149.098,00	843.327,30	77,38	62,22	73,39
Servs. Com.de Livros e Periódicos	16.845,00	0,00	16.845,00	22.632,70	1,13	1,67	134,36
Servs. de Hospedagem e Alimentação	316.680,00	-69.000,00	247.680,00	311.835,53	16,68	23,01	125,90
Servs. Administrativos	0,00	0,00	0,00	83.021,35	0,00	6,12	0,00
<i>Outras Receitas Correntes</i>	25.000,00	0,00	25.000,00	4.290,90	1,68	0,32	17,16
Multas e Juros Previstos em Contratos	0,00	0,00	0,00	594,57	0,00	0,04	0,00
Outras Indenizações	25.000,00	0,00	25.000,00	0,00	1,68	0,00	0,00
Recuperação de Desp.de Exerc. Anterior (1)	0,00	0,00	0,00	3.696,33	0,00	0,27	0,00
Total	825.000,00	660.000,00	1.485.000,00	1.355.470,53	100,00	100,00	91,28

* Esta é uma subconta do grupo "Outras Indenizações", conforme Plano de Contas SIAFI, porém, não tem efeitos acumulativos no referente grupo.

Nota: A coluna "B", se refere a crédito suplementar por excesso de arrecadação de receitas próprias.

Resumo

Receita Arrecadada	1.355.470,53
Receita Utilizada (Orçam. Recursos próprios)	1.202.193,07
Percentual de utilização	88,69
Saldo não utilizado	153.277,46

Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) — Convênio 013/2000

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
100412 - Pesq. sobre Form. e Desenvolvimento		100.000,00	29.850,00	70.150,00	10,00	4,69	29,85
Serviços de Terceiros - PF	(36-180)	50.000,00	21.050,00	28.950,00	5,00	3,31	42,10
Serviços de Terceiros - PJ	(39-180)	50.000,00	8.800,00	41.200,00	5,00	1,38	17,60
100510 - Qualificação de Trabalhadores		900.000,00	607.038,82	292.961,18	90,00	95,31	67,45
Diárias	(14-180)	10.000,00	3.434,53	6.565,47	1,00	0,54	34,35
Material de Consumo	(30-180)	100.000,00	98.888,49	1.111,51	10,00	15,53	98,89
Passagens	(33-180)	40.000,00	17.970,74	22.029,26	4,00	2,82	44,93
Serviços de Terceiros - PF	(36-180)	550.000,00	306.248,17	243.751,83	55,00	48,09	55,68
Serviços de Terceiros - PJ	(39-180)	200.000,00	180.496,89	19.503,11	20,00	28,34	90,25
Total		1.000.000,00	636.888,82	363.111,18	100,00	100,00	63,69

Nota: Para este convênio a liberação financeira foi de apenas R\$ 728.000,00.

Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores (DGOS) — Convênio ENAP/MP/02/00

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
083437 - Assist. Téc. à Implant. Programas							
Material de Consumo	(30-2100)	20.000,00	19.847,81	152,19	2,82	4,21	99,24
Passagens	(33-2100)	110.000,00	96.021,20	13.978,80	15,52	20,36	87,29
Serviços de Terceiros - PF	(36-2100)	238.050,00	97.676,10	140.373,90	33,58	20,71	41,03
Serviços de Terceiros - PJ	(39-2100)	340.882,00	258.007,80	82.874,20	48,08	54,71	75,69
Total		708.932,00	471.552,91	237.379,09	100,00	100,00	66,52

Especialistas em Tecnologia da Informação — Convênio ENAP/MP/03/00

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
083607 - Informatização Proc. Administrativos							
Serviços de Terceiros - PJ	(39-180)	115.393,60	52.556,05	62.837,55	100,00	100,00	45,55
Total		115.393,60	52.556,05	62.837,55	100,00	100,00	45,55

Cursos de Aforamento — Convênio ENAP/MP/04/00

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
083798 - Capacitação Servid. Púb. Federais							
Serviços de Terceiros - PF	(36-180)	6.250,00	0,00	6.250,00	31,32	0,00	0,00
Serviços de Terceiros - PJ	(39-180)	13.703,18	0,00	13.703,18	68,68	0,00	0,00
Total		19.953,18	0,00	19.953,18	100,00	0,00	0,00

Nota: Não foram efetuadas despesas com recursos deste convênio, tendo em vista liberação indevida dos mesmos.

Ministério Transportes — Convênio ENAP/MT/ 018/00

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
187429 - Engenharia do Valor em Empreendimento							
Passagens	(33-0100)	1.000,00	778,35	221,65	1,11	0,93	77,84
Serviços de Terceiros - PF	(36-0100)	68.500,00	66.300,00	2.200,00	76,11	79,00	96,79
Serviços de Terceiros - PJ	(39-0100)	20.500,00	16.843,60	3.656,40	22,78	20,07	82,16
<i>Total</i>		90.000,00	83.921,95	6.078,05	100,00	100,00	93,25

Gerentes PPA — Convênio ENAP/MP/ 01/00

PTRES / Elemento de Despesa / Fonte		Orçamento	Empenhado	Saldo	Percentual		
		Liberado	Executado	Devolvido	A	B	B / A
		(A)	(B)	(C)=(A-B)			
083798 - Capacitação Servid. Púb. Federais							
Serviços de Terceiros - PF	(36-100)	1.950,00	1.950,00	0,00	8,09	10,02	100,00
Serviços de Terceiros - PJ	(39-100)	22.164,20	17.520,61	4.643,59	91,91	89,98	79,05
<i>Total</i>		24.114,20	19.470,61	4.643,59	100,00	100,00	80,74

Gestão de suprimentos

Despesas com suprimentos (em R\$ 1.000,00) — 1996 a 2000

Modalidade	1996	1997	1998	1999	2000
Convite	851,9	1.316,0	609,5	264,0	585,2
Tomada de Preços	1.010,2	685,6	517,6	591,0	487,2
Concorrência	---	---	8,8	6,2	---
Dispensa de Licitação	900,5	1.288,2	1.072,3	554,2	681,8
Licitação Inexigível	675,2	922,5	830,7	1.226,5	1.396,9
Não Aplicável (Pessoal, CLAD)	7.818,1	7.818,9	7.002,4	8.072,2	6.407,8
Suprimento de Fundos	---	16,8	20,1	19,6	17,0
Pregão	---	---	---	---	114,3
<i>Total</i>	<i>11.255,9</i>	<i>12.048,3</i>	<i>10.061,4</i>	<i>10.733,7</i>	<i>9.690,3</i>

Contratação de Docência e Consultorias: Nº de contratos realizados — 1996 a 2000

Modalidade	1996	1997	1998	1999	2000
Docência recrutada no mercado	433	661	576	314	358
Doc. contratada no serv. públ.	282	415	152	553	234
Consultoria	93	29	22	5	26
<i>Total</i>	<i>808</i>	<i>1105</i>	<i>750</i>	<i>872</i>	<i>618</i>

Patrimônio e Almoxarifado

As principais atividades desenvolvidas foram:

- a) Atualização do sistema de controle de estoque do almoxarifado;
- b) Organização e entrega dos inventários de bens móveis, imóveis e de material de consumo;

- c) Acompanhamento das compras de material de consumo e permanente;
- d) Organização e manutenção do depósito de bens móveis, de consumo e de publicações;
- e) Emissão de relatórios mensais de movimentação de bens móveis e de material de consumo;
- f) Emissão de relatórios mensais de consumo de material;
- g) Planejamento de compras de material de consumo durante o exercício;
- h) Encaminhamento da relação de bens móveis e de consumo passíveis de serem doados;
- i) Recebimento e registro dos materiais e bens recebidos por doação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- j) Doação de 1.109 livros descartados da Biblioteca da ENAP. Os livros foram doados para o Ministério da Educação;
- k) Acompanhamento dos trabalhos de inventário mensais realizados no depósito do almoxarifado por comissão designada em portaria.

As atividades acima elencadas propiciaram a intensificação dos controles, com vistas a reduzir/eliminar as impropriedades que por ventura pudessem ocorrer no setor.

Sindicâncias/processos administrativos e disciplinares

Portaria	Processo	Objeto da Apuração	Situação
Nº 39, de 07/07/2000	291/2000	Sindicância: apurar utilização indevida do apartamento nº 541 do alojamento da ENAP	Concluído em 2000: Sugestão de Intensificação das medidas de segurança.
Nº 70, de 19/10/2000	758/2000	Sindicância: Apurar o desaparecimento de um computador portátil, Pentium 366 MHz, da marca Compaq, Modelo Armada 1500 e, da sala de aula nº 119.	Concluído em 2000: Sugestão de Intensificação das medidas de segurança. Cópia enviada para o Ministério Público Federal.
Nº 93, de 11/12/2000	959/2000	Sindicância: Apurar o desaparecimento de um processador Pentium II 350 MHz e um drive de CD-ROM	Concluído em Fevereiro de 2001. Arquivamento.

Gestão de serviços

Telefonia

O sistema de telefonia da ENAP é composto de uma central privada de comunicação telefônica (CPCT), tipo PABX digital, temporal, controlada por programação armazenada (CPA-T) híbrida, equipada com terminal de

telefonista, aparelhos telefônicos, distribuidor geral de linhas (DG), sistema de alimentação elétrica e de bilhetagem e tarifação, sistema de gerenciamento e manutenção, equipamentos periféricos com *software* e acessório, manutenção remota, medição de tráfego discagem direta ramal (DDR), bloqueio de chamadas a cobrar automático (ACB), discriminação de interurbanos (IU), cadeado eletrônico.

A central telefônica tem capacidade para 300 ramais, dentre os quais 16 ramais analógicos, que podem ser utilizados em instalação para fax. Com essa facilidade atribuída a central telefônica, o gerenciamento e o monitoramento de ramais podem facilitar medidas com vistas a reduzir despesas com telefonia, dentre elas a racionalização da distribuição de ramais com acesso às ligações para celular, DDD e DDI, com melhoria dos controles de cobrança, das ligações particulares (servidores, alunos e hóspedes).

A sistemática de bilhetagem das ligações telefônicas era centralizada em um único computador ligado a central via modem/modem, provocando demora nas consultas, passou a ser via rede e podendo ser consultada por mais de um usuário, essa alteração foi realizada pelos técnicos da SIEMENS sem nenhum ônus para a ENAP.

Foi revista a sistemática de autorização que habilitam os usuários a fazerem ligações para telefones celulares, ligações DDD e DDI, com o intuito de reduzir o gasto.

Em 2000 a ENAP teve uma economia no custo total de 2,53 % com telefonia, em comparação com o ano 1999.

Despesa com telefonia em 2000 (valores em R\$)

Tipo	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai
* Fixa	13.727,67	12.580,46	11.721,67	11.538,91	11.096,89
Móvel	323,29	190,17	539,09	214,26	319,54
Total	14.050,96	12.770,63	12.260,76	11.753,17	11.416,43
Tipo	Jun	Jul	Ago	Set	Out
* Fixa	14.303,07	12.514,27	12.607,80	12.807,68	12.566,15
Móvel	243,48	372,07	344,86	362,13	536,89
Total	14.546,55	12.886,34	12.952,66	13.169,81	13.103,04
Tipo	Nov	Dez			
* Fixa	13.400,64	** 35.748,04			
Móvel	383,53	398,94			
Total	13.784,17	35.146,98			

(*) Nos valores referentes à telefonia FIXA estão Inclusos: Contas Telefônicas, Embratel, Telebrasília e Locação de PABX.

(**) Neste valor encontra-se incluído R\$ 22.000,00 referente a um atraso na cobrança das ligações DDD / DDI pela Embratel, referentes a meses anteriores.

Transporte

A frota da ENAP é composta de 06 veículos, sendo um VW-Santana (96/97), um VW-Gol(96), uma VW-Kombi (96) perua, uma VW-Kombi Pick-up(82), Fiat Elba (87/88)e uma Sprinter-Van (98).

Com exceção da kombi pick-up, os outros 5 veículos estão em perfeitas condições de uso e conservação, a serem utilizados nas atividades externas da Escola.

Em 2000, o serviço de transporte passou por uma reestruturação no que diz respeito à melhoria nos controles:

- Renovação de cadastro de servidores autorizados a solicitarem veículos;
- Requisição de viaturas;
- Vistorias nos veículos;
- Readequação do formulário de solicitação de veículos;
- Mudança na sistemática de abastecimento dos veículos e criação de um novo controle.

Despesas com veículos em 2000 (valores emR\$)

Quantidades de Veículos	KM Rod.	Abastec. (LTS)	KM Rod P/ LTS	Valor Abast. (R\$) 1	Reparos (R\$) 2	Mant./Prev. (R\$) 3	Seguro Total 4	Seg. Empl. (R\$) DPVAT 5	Total (R\$) Soma 1 a 5	Média p/ KM Rod. (R\$)
07	37.566,0	4.122,66	45,02	3.563,35	9.173,29	28,22	4.987,90	526,92	18.279,68	0,49

Protocolo

Descrição	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total	Méd.
Qtd. de Corresp. Enviadas	1087	369	162	933	1012	596	369	1349	1220	3910	412	1144	12563	1046,92

Em comparação com o ano de 1999, houve um acréscimo de 2.256 correspondências enviadas, equivalente a um aumento de 21,88%.

Em 2000, o serviço de protocolo passou por uma reestruturação no que diz respeito à melhoria nos controles:

- Renovação do cadastro de servidores autorizados a solicitarem envio de correspondência;
- Readequação do formulário de solicitação de envio de correspondências;
- Mudança na sistemática de controle dos valores por área da ENAP.

Quadro de envio de correspondências — 2000

Produtos	Unidade	Ano/1999		Ano/2000	
		Consumo	Gasto (R\$)	Consumo	Gasto (R\$)
Café	KG	675	3.974,25	723	6.275,64
Açúcar Cristal	KG	1.475	625,95	1.080	957,6
Açúcar Refinado	KG	63	30,87	23	19,75
Chá	Caixa	342	227,92	279	275,38
Adoçante	Frasco	81	389,20	64	112,18

Copa

Comparando com o ano de 1999, o setor obteve uma economia média no consumo de 32,41%, apesar do acréscimo nos gastos, em decorrência, basicamente, do aumento do preço dos produtos no mercado.

Custos Variáveis da Copa (1999 - 2000)

Reprografia

Em 2000, o serviço de reprografia passou por uma reestruturação no que diz respeito a melhoria nos controles:

- Renovação do cadastro de servidores autorizados a solicitarem cópias xerográficas e encadernações;
- Readequação do formulário de solicitação de cópias/encadernações;
- Mudança na sistemática de controle dos serviços oferecidos pelo setor valores/código;
- Mudança no *layout* da sala, proporcionando maior agilidade na execução dos serviços e um maior controle no manuseio dos valores recebidos;
- Aquisição de uma perfuradora de papéis para perfuração dos serviços, proporcionando maior rapidez e qualidade.
- Aquisição de uma caixa apropriada para guarda dos valores recebidos dos clientes externos.

Em comparação com o ano de 1999, houve uma redução de 718.169 cópias, que representa uma economia de 19,21% no consumo, resultado de controle eficaz e racionalização da produção.

Consumo de cópias reprográficas 2000

Descrição	MÊS												Total do Ano
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Cópias	95.589	55.105	136.115	121.966	164.207	163.926	139.386	455.674	521.259	589.031	350.277	226.843	3.019.378

Alojamento

Serviço de hospedagem a servidores em treinamento

Esta é uma ação do Programa Desenvolvimento de Gerentes e Servidores do PPA. Foram 24.008 diárias em 2000, totalizando uma receita arrecadada de R\$ 341.115,50, significando 120% da meta de 20.000 diárias do PPA.

Os quadros abaixo mostram o comportamento dos itens de receita e despesa do alojamento, bem como alguns indicadores de ocupação:

Alojamento, Concessões e Área Esportiva — Quadro de Receita e Despesa 2000

Itens	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	Junho	Julho
Receitas (**)	27.300,00	26.150,00	10.105,00	11.116,00	12.620,00	33.570,00	34.245,00
Despesas (*)	2.038,68	3.765,08	5.261,75	5.963,30	8.613,99	9.216,94	10.204,88

Itens	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total do ano
Receitas (**)	35.707,50	47.587,50	55.617,50	36.472,50	33.389,50	363.880,50
Despesas (*)	11.724,35	12.353,16	10.472,98	6.939,03	1.957,25	88.511,39

(*) Valores referentes a descontos de convênios com a PMDF, CBMDF, Resolução 400/98 e despesas com Lavanderia.

(**) Valores referentes a receitas com taxa de concessão da Lanchonete e Restaurante, aluguel da Área Esportiva e receita de diárias Alojamento.

Melhorias e controles internos realizados no setor:

- Reformulação da ficha de cadastramento de hóspedes, visando uma melhor apresentação e qualidade das informações sobre as diárias;
- Criação de etiqueta de bagagem, minimizando o possível extravio de pertences temporariamente sob a guarda da recepção;
- Criação de planilha de quitação de diárias pela recepção;
- Criação de planilhas de controle de cobrança de diárias e de ligações telefônicas executadas pelos hóspedes e das solicitações de serviço de lavanderia, potencializando as informações do relatório mensal;
- Reformulação do livro de ocorrência para registro de anormalidades na área do alojamento;
- Instalação de circuito fechado de TV, para melhor controle dos acessos nas prumadas do alojamento, aumentando a segurança dos hóspedes;
- Alteração da periodicidade de lavagem de roupas, proporcionando maior eficácia no controle;
- Aquisição de toalhas de banho, de rosto, lençóis e fronhas, com intuito de melhorar a qualidade da roupa com a conseqüente melhora dos serviços oferecidos.

Manutenção das instalações

Comparando os resultados de 1999 com 2000, constatou-se a redução do número de ordens de serviço (OS), fato atribuído aos serviços de manutenção preventiva.

Demonstrativo de ordens de serviço

	Hidráulico	Elétrico	Telefonia	Marcenaria	Serralheira	Pintura	Alvenaria	Total
Totais/00	392	447	298	134	260	45	18	1.594
Totais/99	544	710	226	316	228	79	78	2.180

Foram realizadas várias reformas na Biblioteca, nas salas de aula e no Auditório, com colocação de janelas para ventilação e iluminação, porta de vidro Blindex e pintura interna e externa, bem como impermeabilização do piso de Paviflex das salas de aulas e corredores do edifício sede.

Segurança

Instalação de sistema de circuito fechado com câmeras de vídeo nos corredores do edifício sede para monitoramento do fluxo de pessoas nas dependências da ENAP.

Foi também instalado sistema de interfone, fechadura elétrica e sistema de circuito fechado com câmeras de vídeo para controle da entrada de pessoas nas prumadas do alojamento, aumentando a segurança dos hóspedes.

Área esportiva

A receita da área esportiva, em 2000, foi de R\$ 10.533,00. Houve ainda a renovação do acordo de cooperação com o CETEFE e o encerramento do acordo com o Centro Cultural Escola Mundo que propiciava aulas de capoeira aos servidores da ENAP.

Com relação aos controles internos e as melhorias realizadas no setor:

- Foram reformadas as mesas de sinuca e a mesa de totó, como também foram adquiridos materiais esportivos como bolas para sinuca, tacos e outros, com o intuito de melhorar a qualidade e a quantidade dos serviços oferecidos;

- Foi também adquirido um recipiente para acondicionamento de clo-
ro gasoso para limpeza da piscina;
- Foi reformulado o livro de ocorrências de anormalidades na área
esportiva.

Serviço de alimentação

Contratos de concessão de uso para o Restaurante e a Lanchonete da ENAP proporcionaram uma arrecadação anual de R\$ 12.232,00, relativas às taxas mensais de concessão.

Gestão de informática

A atuação da área de informática da ENAP em 2000 se pautou no objetivo de atualizar, ampliar e adequar física e tecnologicamente a rede ENAP, para comportar o consumo de recursos a serem demandados por novas tecnologias, tais como: vídeo conferência e cursos a distância. Nesse sentido, foram realizadas as ações a seguir:

Rede física

Foi colocado em atividade o equipamento concentrador de *switches*, CORE da CABLETRON, ligando o alojamento, os anfiteatros e o almoxarifado com fibra ótica, o que permitiu ganho na velocidade da rede interna.

Regularização de licenças de softwares

Compramos novas licenças e atualizamos licenças de uso de *software* através do projeto BID da biblioteca para *softwares* do tipo: sistemas operacionais Windows, utilizado em estações e servidores, ferramenta para implementação de banco de dados corporativo (SQL Server 7.0), *softwares* para escritório (Office) e *software* gráfico (Adobe Acrobat).

Sistemas

Foram desenvolvidos e implantados os seguintes sistemas em 2000:

- Um sistema em caráter experimental de controle de atendimento ao usuário (SisCAU), que funciona em conjunto com o recurso de correio eletrônico, para um controle mais eficaz das chamadas técnicas feitas ao setor de informática.

- Um sistema de avaliação de resultados dos funcionários da ENAP, que permitiu maior agilidade na avaliação de 2000.

- Sistema de inscrição nos cursos ENAP, hospedado na nossa *homepage*, utilizando tecnologia de banco de dados de última geração.

Foi implantado o sistema de envio eletrônico de matérias (EEM), que permite, enviar eletronicamente matérias para publicação no DOU, o que veio a agilizar em muito o trabalho de encaminhamento de matérias para publicação dos diversos setores da área administrativa envolvidos no projeto.

Sistema ComprasNet, que permite o acesso a todos os Convites, Tomadas de Preços e Concorrências realizados pela Administração Federal direta, autárquica e fundacional, além de outros serviços e facilidades projetados para aumentar as oportunidades de negócio para as empresas e garantir transparência das compras governamentais.

Passamos a utilizar o *software* WebTrends, que permitiu o monitoramento do tráfego na rede e no *site* da ENAP, fornecendo informações úteis para o objetivo estratégico 4 (Consolidar o *site* da ENAP como meio de difusão de conhecimento e tecnologia gerencial junto a dirigentes, gerentes estratégicos, formadores de opinião e pesquisadores).

Licitação BID

Com o esforço conjunto de diversas áreas da ENAP, foram adquiridos através do BID, 2 novos servidores de rede e 7 novos microcomputadores, equipamentos de última geração, que vão somar para tornar a rede ENAP mais confiável e segura, com previsão de entrega para 2001.

Upgrade de microcomputadores

Foram adquiridas peças para a realização de *upgrade* em 17 máquinas de usuários, passando as máquinas Pentium 100 para 500 e 650 Mhz, sendo que 12 desses *kits*, têm previsão de entrega para 2001, o que vem a atender, as demandas dos usuários da ENAP, que requerem melhorias nas estações em que trabalham, atingindo melhor *performance* e qualidade nos trabalhos que realizam, buscando sempre maior funcionalidade e melhoria da qualidade de atendimento. Foram atualizados também dois servidores de rede, passando de Pentium 233 para Pentium III 800, o que contribui significativamente para termos uma rede mais moderna e eficaz.

No-break

Foram comprados também 4 equipamentos *no-break* de 1 KVA e 1 (um) *no-break* de 3 KVA.com previsão de entrega para 2001, com o intuito

de melhorar a estabilidade da rede ENAP, minimizando os problemas de falhas no fornecimento da energia elétrica.

Impressoras a laser

Foram compradas também, 1 impressora a laser colorida de rede para a DDGS e uma impressora a laser monocromática para a biblioteca, o que vai contribuir para uma melhoria significativa na qualidade e na velocidade da impressão de transparências, e na apresentação de documentos como apostilas e trabalhos que requerem de melhor qualidade de impressão.

Gravadora de cd-rom para a informática e para a biblioteca

Foram adquiridas, 2 unidades gravadoras de *cd-rom* tipo *cd-rw*, permitindo maior facilidade para transferir informações históricas da ENAP dos computadores-servidores. Gerar mídias para disponibilizar as informações em *cd-rom* a qualquer momento, criar cópias de sistemas, arquivos e dados. Reutilizar *cd-rom* já gravado. Prestar serviços de disponibilização de informações em *cd-rom*. Tornar o setor apto a atender solicitações de instrutores e patrocinadores de cursos e eventos. Equipando o setor com uma ferramenta útil e moderna.

Placa SNA

Foi adquirida uma placa SNA, objetivando a contenção de despesas. Optou-se então pela não renovação do contrato de locação do *datalink* da Telebrasil — LP (Linha Privada) de 14.400 no valor de R\$ 244,56 por mês, que atende a ENAP (Financeiro e Recursos Humanos). Com a aquisição desta placa, serão disponibilizados os mesmos serviços através de outro *link* existente de 19.600 que só atende aos laboratórios, quando existem cursos sobre SIAFI.

Estações gráficas

Foram adquiridas também, 5 microcomputadores, para trabalhos com editoração gráfica, com placas aceleradoras de vídeo de 32 Mb, para agilizar a manipulação de imagens com *softwares* como: *Corel Draw*, *Photo Shop*, *Paint Shop* e outros, melhorando a performance desses computadores, agilizando significativamente os trabalhos da área de publicações.

Arc Server

O produto completo em opções para *backup* compatível com os dispositivos de armazenamento mais utilizados para a realização das cópias, trouxe opções para seleção rápida de determinadas classes de arquivos,

oferecendo um bom nível de segurança aos dados copiados, com o uso de proteção por senhas e criptografia.

Conserto de equipamentos

Levantamos o custo de manutenção corretiva de alguns equipamentos considerados inservíveis. Constando-se que alguns equipamentos de um lote para doação, que tem seu custo de aquisição estimados em mais ou menos R\$ 1.000,00, poderiam voltar a funcionar, gastando-se apenas R\$ 77,00. Desta forma recuperamos 9 equipamentos para a ENAP.

Alteração no contrato de locação de micros da NOVADATA

Reformulamos o contrato de locação de microcomputadores para os laboratórios de informática e para a área de eventos, estipulando uma configuração ideal e compatível com a evolução tecnológica atual. Passados três anos e com a velocidade de atualização do setor os microcomputadores alocados ao contrato já não atendiam as demandas atuais de necessidade de atendimento a novas demandas de treinamento, com novos cursos inseridos na programação anual da ENAP, em especial, cursos voltados para altos dirigentes da Administração Pública Federal e cursos de especialização, que requerem utilização de laboratórios de informática devidamente equipados com microcomputadores de maior porte, rapidez de operação e maior capacidade de memória.

Locação de microcomputadores novos

Em função da realização de *upgrade* (atualização tecnológica) dos micro-computadores alugados para compor os laboratórios de informática e também da assinatura do convênio entre a ENAP e a SLTI/MP acordando a realização, nas dependências da ENAP, do curso de Especialização em Gestão de Tecnologia da Informação (convênio ENAP/MP/003/2000), fez-se necessário locar 2 servidores de rede, visando melhorar a performance da rede dos laboratórios, disponibilizando serviços exclusivos ao ambiente do curso e atendendo a requisitos de segurança, isolando os laboratórios do acesso à rede da ENAP. Além disso, em vistas à operacionalização do curso e o aumento de demandas das atividades de apoio aos docentes da ENAP, foram alugados também mais 8 microcomputadores para viabilizar soluções destas solicitações.

Quadro comparativo de microcomputadores ENAP

Tipo	Origem	2000	1999
Pentium III 500	Alugados	42	
Pentium III 500	Alugados (reserva técnica)	2	
Pentium 333	Alugados	16	
Pentium III 600	Alugados	8	
Pentium III 700	Alugados	2	
Pentium 100	Mare	43	62
Pentium 133	Mare	10	10
Pentium 166	Enap	8	8
Pentium 200	Enap	5	5
Pentium 233 Upgrade	Enap	22	22
Pentium 333	Enap	3	3
Pentium 350	Enap	10	10
Pentium 400	MP	5	5
Pentium Celeron 400	Enap	5	5
Notebook Pentium II 300	Enap	1	2
Pentium III 800	Enap	2	
Pentium III 650	Enap	12	
K6II 500	Enap	5	
Pentium 120	Alugados	52	78

Eventos

Ao longo do ano 2000, a gerência de eventos apoiou a consecução de eventos realizados no Campus da ENAP num total de 360 eventos, fornecendo a infra-estrutura necessária ao bom desenvolvimento dos eventos, descritos a seguir:

- 154 turmas abertas (cursos do catálogo ENAP);
- 106 turmas fechadas;
- 41 eventos do Avança Brasil – PPA;
- 07 eventos da Presidência da República;
- 20 eventos realizados através de convênios;
- 14 eventos com espaços comercializados;
- 06 eventos com cessões de espaço;
- 04 eventos da Pesquisa ENAP; e
- 08 eventos da Assessoria de Intercâmbio Internacional.

O total de eventos comercializados e cedidos vem afirmar o apoio da ENAP ao Governo Federal quanto à infra-estrutura necessária para o desenvolvimento de reuniões, cursos, seminários e *workshops*.

As atividades desenvolvidas ao longo de 2000 para esta ação são apresentadas a seguir:

Metas e resultados atingidos

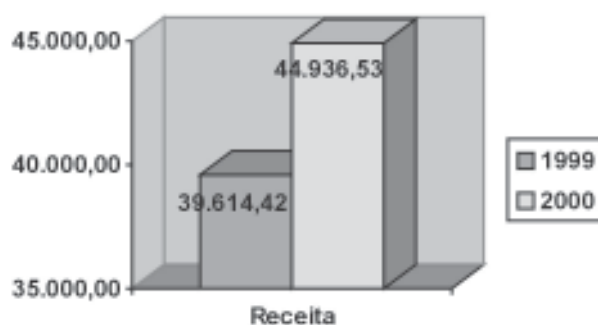
Eventos do Avança Brasil — PPA

No ano 2000, a ENAP deu apoio irrestrito aos eventos necessários para o bom desempenho das atividades demandadas pelo Programa Avança Brasil, realizando em suas instalações diversos cursos, reuniões e seminários voltados para os gerentes de programas e seus colaboradores, totalizando 41 eventos.

Eventos comercializados

Também neste ano, a ENAP estabeleceu a meta de aumentar em 30% a receita própria. A gerência de eventos participou neste processo, atingindo a receita de R\$ 44.936,53 em 14 eventos comercializados, o que corresponde a 13,43% da meta atingida.

Gráfico comparativo: receita arrecadada 1999 e 2000



Quadro comparativo: valores arrecadados 1999 e 2000 e indicador de atingimento da meta

Realizado 1999	Meta para 2000	Realizado 2000
R\$ 39.614,42	R\$ 51.498,75* (Aumento de 30% sobre arrecadação de 1999)	R\$ 44.936,53 (Aumento de 13,43% relativo a 1999)

* Valor baseado no arrecadado em 1999.

No decorrer do ano, 36 eventos não puderam ser atendidos devido à alta demanda dos cursos internos da Escola. A procura pelas instalações da ENAP para realização de eventos tem sido grande, fato que, em determinados períodos, obrigou a gerência de eventos a recusar pedidos, tanto de cessão

como de comercialização de espaço, o que impactou no atingimento da meta estabelecida.

Apoio à Presidência da República

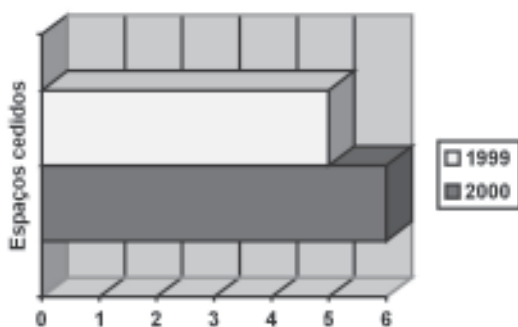
Houve, em relação ao ano de 1999, um incremento de 600% nas demandas da Presidência da República quanto à utilização das instalações da ENAP. Enquanto em 1999, houve apenas uma demanda da Presidência da República, no ano 2000, atendemos a sete pedidos de eventos. Podemos concluir que a ENAP vem ao longo dos anos fortalecendo sua imagem de qualidade no fornecimento de instalações adequadas voltadas, para o atendimento das demandas de capacitação das instituições públicas.

Gráfico comparativo: eventos da Presidência da República 1999/2000

Cessão de instalações

O número de pedidos de cessão atendidos no ano 2000 (06) foi superior em 20% ao de 1999 (05).

Gráfico comparativo: Cessões 1999 e 2000



Convênios

A ENAP deu continuidade no ano 2000 aos convênios estabelecidos no ano de 1999 com a Associação de Centro de Treinamento de Educação Física Especial (CETEFE)*, o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), através dos quais a Escola usufrui de uma série de serviços em permuta de infra-estrutura para a realização de eventos.

*Além da cessão de espaço, este convênio compreende a cessão de três salas permanentes no Ginásio e o uso das instalações desportivas da ENAP.

Quadro de eventos atendidos a convênios

Instituição	Eventos em 2000
CETEFÉ	02
CBMDF	09
PMDF	09

Vídeos e filmagens

A atividade de filmagens e produção de vídeos totalizou 111 horas de gravação em apoio didático aos cursos e eventos da Escola, bem como produziu três vídeos e um banco de imagens digitalizadas com 750 fotos. Durante o ano, foram realizadas 97 retiradas de vídeos didáticos para coordenadores e instrutores.

Filmagens	Horas de gravação
Em sala de aula	86
De eventos	25
Total	111

Vídeos ENAP produzidos (Série Personalidades)

- Entrevista com Serge Alecian (gravado, editado e legendado).
 - Entrevista com Dan Burke (gravado e editado).
 - Entrevista com Dominique Foucher (gravado e editado).
- Total: 3 vídeos.

Alimentação do banco de imagens através de fotos

- Fotos de eventos e comemorações: 750 fotos digitais.

Empréstimo de vídeos didáticos a coordenadores e instrutores da ENAP

- Número total de retiradas: 97.

Avaliações

A gerência de eventos mantém um sistema de avaliação permanente da qualidade dos serviços prestados e de suas instalações junto aos clientes dos eventos cedidos, comercializados e dos convênios. Estabeleceu-se para 2000 atingir uma média de 80% entre ótimo e bom nas avaliações. De 41 avaliações realizadas, atingiu-se a média de 86.85% entre ótimo e bom.

Capacitação de recursos humanos da ENAP

Dentro do objetivo de desenvolver competência interna em desenvolvimento gerencial e de buscar maior eficiência, inovação e motivação de seu quadro funcional, a ENAP em 2000 continuou investindo em seus recursos humanos, totalizando 143 participações em treinamentos.

A distribuição das participações em cursos segundo conteúdo temático se deu da seguinte forma:

- Informática: 11 participações;
- PPA: 02 participações;
- Capacitação de servidores: 44 participações;
- Desenvolvimento gerencial: 86 participações

O quadro abaixo mostra a participação dos servidores em cursos realizados na ENAP:

Participação de servidores em cursos realizados pela ENAP

Cursos	TREIN	CH	HAA
Inglês Intermediário II	5	57,0	285,0
Formação de Pregoeiros	2	16,0	32,0
Seminário Internacional: Liderança e Desenvolvimento de Dirigentes no Setor Público	4	28,0	112,0
Desburocratização: Roteiro para Obter Resultados	1	16,5	16,5
Estado e Administração Pública: Desafios Atuais	1	21,0	21,0
Oficina de Criatividade	3	28,0	84,0
Comunicação nas Organizações Públicas	4	21,0	84,0
Informática para Gerentes	2	17,5	35,0
Negociação: Foco em Resultados	2	18,0	36,0
<i>Workshop</i> Internacional de Gestão de RH	4	7,0	28,0
Formação dos Administradores Cíveis na França	3	11,0	33,0
Access	6	28,0	168,0
Avaliação de Programas do PPA	1	8,0	8,0
Inglês Avançado	7	57,0	399,0
Gerenciamento e Negociação	1	12,0	12,0
Curso Internacional – Mobilização de Equipes	1	12,0	12,0
<i>Workshop</i> Internacional Formação de Carreiras na França	1	12,0	12,0
<i>Workshop</i> Internacional Gestão de RH	1	12,0	12,0
Outlook	2	10,5	21,0
Treinamento em Comunicação Visual – Módulo I	6	16,0	96,0

Cursos	TREIN	CH	HAA
Treinamento em Comunicação Visual – Módulo II	6	16,0	96,0
Gerenciamento de Compras e Serviços	1	35,0	35,0
Telemarketing — Negociação e Vendas	1	15,0	15,0
Técnicas Modernas de Venda	1	15,0	15,0
Seminário Internacional Gerenciamento e Negociação	2	13,0	26,0
Oficina de Plano Gerencial	1	18,0	18,0
Seminário Sistemas de Gestão de Desempenho	1	8,0	8,0
Gestão da Informação	1	49,0	49,0
Análise e Melhoria de Processos	2	35,0	70,0
Gestão Estratégica de Recursos Humanos: A Experiência do Canadá	3	15,0	45,0
I Encontro de RH 2000	1	16,0	16,0
Seminário Seleção e Alocação de Pessoas com Base em Competências	1	8,0	8,0
I Fórum Nacional de Dirigentes do SIPEC	1	24,0	24,0
Gestão por Competência no Setor Público	1	16,0	16,0
Lei de Responsabilidade Fiscal	1	21,0	21,0
Curso Internacional Economia e Estratégias da Regulação: A Contribuição da CEPAL	1	18,0	18,0
Telecurso 2000	16	220,0	3.520,0
Didática para Instrutores	1	35,0	35,0
MS Project	1	20,0	20,0
Total Cursos ENAP	100	1.005,5	5.561,5

Em continuidade ao programa iniciado em 1998, 24 servidores cursaram língua estrangeira (inglês), com uma carga horária de 397 horas.

Verifica-se que 43 servidores participaram de cursos em outras instituições, com destaque para as oportunidades de capacitação realizadas fora do país, com oito participantes, nos seguintes cursos: *Approche Sociologique de la Formation* (2); *Leadership, Reflection and Action* (1); *Tailor Made Programme in Performance Management* (1); *Communication Techniques for Responsive Government* (1); *Modernising Government* (1); *Diseño de Programas de Formación Basados en Competencias* (1); *First Unesco Unitwin Genie International Course Workshop University Professors* (1).

Participação de Servidores em cursos realizados por outras Instituições

Curso / Seminário	TREIN	CH	HAA
Redes Interorganizacionales y su Gerencia em la Administración Pública	1	Curso Virtual	
Redes Interorganizacionales y su Gerencia em la Administración Pública	1	Curso Virtual	
Avança Brasil: PPA	1	80,0	80,0
Approche Sociologique de la Formation	1	18,0	18,0
Curso de Francês/Nível Básico	1	160,0	160,0
Corel Draw 9.0 — Page Maker 6.5 — Photoshop 5.0	2	80,0	160,0
I E-gov — Seminário Governo na Internet	1	8,0	8,0
Direitos Autorais	1	10,0	10,0
II Forum Global Sobre Estado Democrático e Governança no Século XXI	2	24,0	48,0
3º Intermídia	1	8,0	8,0
II E-gov — I Seminário Segurança da Informação	1	16,0	16,0
III E-gov — I Seminário Gestão Eletrônica de Documentos			0,0
GED — Conceitos e Potencialidades de Ferramentas Tecnológicas	1	8,0	8,0
Treinamento Internacional — “Communications Techniques for a Responsive Government”	1	120,0	120,0
IV E-gov — Seminário de Contratação de Softwares e Serviços	1	8,0	8,0
Encontro Nacional de Desburocratização	2	16,0	32,0
Treinamento Internacional Modernizing Government	1	120,0	120,0
SIAPECAD	2	40,0	80,0
SISAC	2	40,0	80,0
Fórum de Debates sobre Licitações Públicas	6	8,0	48,0
Medindo a Satisfação do Cliente	1	16,0	16,0
Performance Management Training	1	120,0	120,0
Gerenciamento de Projetos	7	8,0	56,0
Encontros Gerenciais	1	3,0	3,0
Seminário Internacional			0,0
Ética, Governabilidade e Desenvolvimento Humano	3	16,0	48,0
I Fórum Nacional de Dirigentes do Sipeç	1	22,5	22,5
Total de cursos de outras instituições	43	949,5	1.270,0

Relatório da auditoria

Justificativa de ausência

A Fundação Escola Nacional de Administração Pública — ENAP, instituída na forma da lei nº 6.871, de 3 de dezembro de 1980, combinada com a lei nº 8.140, de 28 de dezembro de 1990, teve alterada sua estrutura organizacional, por meio do decreto nº 3.268/1999, que aprovou seu Estatuto. Na nova estrutura organizacional a auditoria interna foi suprimida, em função da reduzida demanda não justificar a estruturação de uma unidade.

Com o objetivo de cumprir o art. 14 e seu parágrafo único, do decreto nº 3.591, de 06/09/2000, que dispõe:

“As entidades da Administração Pública Federal indireta, bem assim os serviços sociais autônomos, deverão organizar a respectiva unidade de auditoria interna, com o suporte necessário de recursos humanos e materiais, com o objetivo de fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle.

Parágrafo único: No caso em que a demanda não justificar a estruturação de uma unidade de auditoria interna, deverá constar o ato de regulamentação da entidade e desempenho dessa atividade por auditor interno.”

Gestões foram feitas junto a Secretaria Federal de Controle Interno — Ministério da Fazenda, por meio do ofício nº 352/2000-ENAP, de 18/09/2000, indagando sobre a possibilidade de designar um servidor da carreira de Finanças e Controle para desempenhar as atividades de auditoria, posto sua competência técnica. Porém, em 04/10/2000, por meio do ofício nº 4655 GAB/SFC, a Secretaria informou da impossibilidade de atendimento do pleito.

Outra tentativa de sanar a questão se deu por meio de entrevistas com servidores da carreira de Finanças e Controle aposentados, para designação em cargo comissionado, porém, apesar de termos efetuado cinco entrevistas, com candidatos sugeridos pela SFC, mais uma vez não obtivemos sucesso.

Nesse sentido, a elaboração do relatório de auditoria referente à prestação de contas do ano de 2000 ficou prejudicada, porém tentativas de preencher essa lacuna continuam sendo efetuadas, por meio de levantamento interno e externo ao quadro de pessoal da ENAP, para escolha de um servidor com competência técnica e conduta moral compatível com o cargo.

Regina Silvia Viotto Monteiro Pacheco
Presidente da ENAP