



RESOLUÇÃO ENAP Nº 81, DE 7 DE AGOSTO DE 2025

Disciplina a avaliação de desempenho individual da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG, no âmbito da Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap.

O CONSELHO DIRETOR DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP, no uso das atribuições que lhe confere o o art. 17, inciso II, alínea "a", do Anexo I do Decreto nº 10.369, de 22 de maio de 2020, que aprova o Estatuto da Enap, e considerando o disposto no art. 292 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, bem como na Portaria Interministerial nº 438, de 4 de dezembro de 2009, tendo em vista a deliberação ocorrida na 29ª sessão deliberativa ordinária, realizada entre 4 e 6 de agosto de 2025, e considerando o constante dos autos do processo nº 04600.000703/2025-96, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A presente Resolução disciplina a aplicação da avaliação de desempenho individual para a concessão da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo (GAEG) aos servidores e servidoras da Enap, instituindo um novo ciclo avaliativo.

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

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

§ 1º Considera-se desempenho satisfatório a obtenção de, no mínimo, 60 (sessenta) pontos na avaliação de desempenho individual.

§ 2º O servidor ou servidora que sofrer penalidade disciplinar, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, por conduta praticada no período avaliado, terá sua pontuação na avaliação de desempenho reduzida em 20 (vinte) pontos.

Art. 4º A avaliação de desempenho será aplicada a todos os servidores e servidoras que já recebem a GAEG e àqueles(as) que atendem aos requisitos estabelecidos nos artigos 292 a 294 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, para recebê-la.

§ 1º Para que sejam avaliados(as), é necessário que tenham permanecido em efetivo exercício por pelo menos 8 (oito) meses durante o período avaliativo.

§ 2º O servidor ou servidora que obtiver pontuação inferior a 60 (sessenta) pontos na avaliação de desempenho individual, ficará impedido(a) de perceber a GAEG no período avaliativo subsequente.

CAPÍTULO II

DO PERÍODO AVALIATIVO

Art. 5º O ciclo regular de avaliação de desempenho individual terá a duração de um ano, com efeitos financeiros por igual período.

Art. 6º O ciclo regular de avaliação inicia-se em 1º de outubro de cada ano e encerra-se em 30 de setembro do ano subsequente.

§ 1º O processamento da avaliação de desempenho individual ocorrerá anualmente no mês de outubro.

§ 2º Recomenda-se a realização de uma reunião de *feedback* intermediária no mês de março de cada ciclo, com o objetivo de possibilitar ajustes de desempenho antes da avaliação final.

§ 3º A recomendação do parágrafo anterior não impede que outras reuniões sejam definidas por Avaliador e Avaliado.

§ 4º As reuniões a que se referem os parágrafos anteriores serão registradas em ata a ser assinada pelo Avaliador e Avaliado.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 7º A avaliação de desempenho considerará a soma da pontuação atribuída aos critérios de:

I - produtividade (45 pontos);

II - compromisso com os objetivos institucionais (50 pontos); e

III - assiduidade (5 pontos).

Art. 8º Os critérios de avaliação serão estabelecidos nos seguintes termos:

I - produtividade: com pontuação máxima de 45 (quarenta e cinco) pontos, avalia a quantidade de trabalho executado corretamente pelo servidor ou servidora, sem prejuízo à qualidade, considerando os seguintes fatores:

a) organização das tarefas e atendimento dos prazos – 10 pontos;

b) execução das tarefas com qualidade – 15 pontos; e

c) produtividade em relação às metas pactuadas com a chefia – 20 pontos.

II - compromisso com os objetivos institucionais: com pontuação máxima de 50 (cinquenta) pontos, avalia a dedicação do servidor ou servidora e sua capacidade de mobilizar conhecimentos e agir com responsabilidade, conforme os seguintes fatores:

a) investimento no desenvolvimento profissional pessoal – 5 pontos;

b) capacidade para formular e apresentar sugestões para a melhoria do funcionamento da instituição – 10 pontos;

c) disponibilidade para o aprendizado de novas atividades – 5 pontos;

d) disponibilidade para o auxílio aos(às) colegas de trabalho – 5 pontos;

e) capacidade de trabalhar em grupo – 10 pontos;

f) capacidade para proceder com respeito e urbanidade no ambiente de trabalho – 5 pontos; e

g) predisposição para participar de atividades e serviços, inclusive aqueles imprevistos – 10 pontos.

III - assiduidade: com pontuação máxima de 5 (cinco) pontos, avalia a observância do servidor ou servidora aos horários estabelecidos e a regularidade de sua frequência laboral, conforme os seguintes fatores:

a) pontualidade – 2,5 pontos; e

b) regularidade – 2,5 pontos.

§ 1º A avaliação do fator “produtividade” será fundamentada nas metas individuais estabelecidas para cada ciclo anual.

§ 2º No caso de servidores e servidoras habilitados(as) no Programa de Gestão e Desempenho (PGD/Enap), nos termos da Portaria Enap nº 24, de 23 de outubro de 2024, os planos de trabalho pactuados no âmbito do PGD/Enap poderão subsidiar a avaliação de desempenho prevista nesta Resolução.

§ 3º A pontuação atribuída aos fatores dos critérios “produtividade” e “compromisso com os objetivos institucionais” será concedida em intervalos mínimos de 1 (um) ponto, enquanto para os fatores do critério “assiduidade” os intervalos mínimos serão de 0,5 (meio) ponto.

CAPÍTULO IV

DOS AVALIADORES OU AVALIADORAS

Art. 9º As avaliações serão realizadas conjuntamente pelas chefias imediatas e mediatas, assegurando-se a transparência e o direito ao contraditório por parte dos servidores ou servidoras avaliados(as).

§ 1º Considera-se chefia imediata aquela com a qual o servidor ou servidora mantém vínculo direto de subordinação funcional, titular ou substituta, com conhecimento direto das atividades desempenhadas.

§ 2º Considera-se chefia mediata aquela que se encontra imediatamente acima da chefia imediata, na hierarquia da unidade organizacional, conforme estrutura regimental da Enap.

§ 3º Em caso de mudanças de setor, de chefia ou de responsabilidades, deve ser realizada uma nova pactuação para ajuste de expectativas e metas.

§ 4º Na ausência, impedimento ou afastamento das chefias imediata e mediata, a avaliação será realizada pelo respectivo substituto ou substituta.

§ 5º Se o servidor ou a servidora tiver sido subordinado(a) a diferentes chefias durante o período avaliativo, a avaliação será realizada pelas chefias do setor em que permaneceu por mais tempo.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS DA AVALIAÇÃO

Art. 10. O processo de avaliação de desempenho individual para fins de concessão da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo (GAEG) observará as seguintes etapas:

I - definição e pactuação de expectativas e objetivos entre a chefia e o servidor ou servidora, no início do ciclo avaliativo;

II - monitoramento contínuo do cumprimento das metas e expectativas pactuadas, incluindo a reunião de *feedback* prevista no § 2º do art. 6º;

III - realização da avaliação de desempenho individual da GAEG do servidor ou servidora;

IV - ciência formal do resultado da avaliação pelo servidor ou servidora avaliado(a);

V - interposição de pedido de reconsideração à chefia imediata pelo servidor ou servidora avaliado(a), em caso de discordância quanto ao resultado da avaliação.

VI - interposição de recurso à Comissão de Avaliação de Servidores (CAS), em última instância, no caso de indeferimento do pedido de reconsideração;

VII - análise do recurso pela CAS e encaminhamento de manifestação ao Conselho Diretor da Enap, que proferirá a decisão final; e

VIII - homologação e publicação do resultado final da avaliação de desempenho individual.

Art. 11. O servidor ou servidora deverá acompanhar os prazos e resultados no sistema informatizado utilizado para a realização da avaliação.

Parágrafo único. Eventuais questionamentos sobre a avaliação deverão ser formalizados pelo servidor ou servidora nos prazos e formas estabelecidos no Capítulo VI desta Resolução.

Art. 12. A Presidência da Enap será responsável por homologar e publicar, por meio de Portaria, o resultado final de todas as avaliações de desempenho individual da GAEG, conforme os prazos e procedimentos desta Resolução.

CAPÍTULO VI DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 13. O servidor ou servidora que discordar do resultado da avaliação de desempenho poderá apresentar pedido de reconsideração à chefia imediata, no prazo de cinco dias úteis, mediante fundamentação formal.

Art. 14. A chefia imediata deverá manifestar-se sobre o pedido de reconsideração no prazo de cinco dias corridos.

Art. 15. Em caso de indeferimento da reconsideração, o servidor ou servidora poderá interpor recurso à Comissão de Avaliação de Servidores (CAS) no prazo de cinco dias úteis.

Art. 16. A Comissão de Avaliação de Servidores (CAS) terá o prazo de 10 dias corridos para analisar o recurso e emitir manifestação, encaminhando-o ao Conselho Diretor da Enap.

Art. 17. O Conselho Diretor da Enap analisará a manifestação emitida pela CAS e proferirá decisão final no prazo de dez dias corridos.

Parágrafo único. Caso o Conselho Diretor da Enap diverja das razões apresentadas pela CAS, deverá justificar sua decisão.

Art. 18. O pedido de reconsideração e o recurso deverão ser solicitados via processo SEI!, mediante preenchimento de formulário específico, e encaminhados à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas da Enap (Codep), que os remeterá à autoridade competente.

Art. 19. O início e o término dos prazos estabelecidos neste capítulo serão divulgados em cronograma publicado pela Codep em boletim interno e divulgado em outros meios de comunicação oficiais da Enap, antes do início do período de avaliações.

CAPÍTULO VII DA PERDA E DA RECUPERAÇÃO DA GAEG

Art. 20. Os servidores e servidoras que não alcançarem desempenho satisfatório deixarão de receber a Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo (GAEG) trinta dias após a publicação do resultado final da avaliação.

Parágrafo único. O restabelecimento da GAEG poderá ser concedido ao servidor ou servidora, a critério da Administração, após a conclusão do período avaliativo subsequente, desde que sejam atendidos os seguintes requisitos:

I - obtenção de desempenho satisfatório na avaliação de desempenho individual;

II - disponibilidade da gratificação e existência de saldo orçamentário e financeiro para o pagamento da gratificação no exercício vigente;

III - não ter sofrido penalidade administrativa no período correspondente à nova avaliação;

IV - ter cumprido, no mínimo, 8 meses de efetivo exercício no novo ciclo avaliativo;

V - quando aplicável, ter plano de trabalho devidamente pactuado e executado de acordo com as metas acordadas no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD/Enap); e

VI - manifestação expressa da chefia imediata, atestando a evolução do desempenho e a adequação do(a) servidor(a) às exigências da função.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) da Enap decidir sobre os casos omissos nesta resolução.

Art. 22. Os procedimentos de avaliação para GAEG serão acompanhados pela Comissão de Avaliação dos(as) Servidores(as) (CAS) da Enap.

Art. 23. Os procedimentos de avaliação serão realizados em sistema informatizado institucional de avaliação de desempenho.

Art. 24. Para fins de transição entre o ciclo anterior e o novo ciclo regular de avaliação de desempenho individual da GAEG, o primeiro ciclo avaliativo sob a vigência desta Resolução abrangerá o período de 1º de junho de 2024 a 30 de setembro de 2025, com a respectiva avaliação a ser realizada no mês de outubro de 2025.

§ 1º O disposto no §1º do art. 4º aplica-se integralmente ao ciclo de transição previsto no caput, exigindo-se o cumprimento mínimo de 8 (oito) meses de efetivo exercício no referido período para fins de avaliação.

§ 2º A partir do exercício subsequente, os ciclos avaliativos seguirão o período regular estabelecido no art. 6º, com início em 1º de outubro de cada ano e término em 30 de setembro do ano seguinte.

§ 3º As situações omissas ou excepcionais decorrentes da transição normativa de que trata este artigo serão analisadas pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (Codep), com aprovação da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP).

Art. 25. Fica revogada a Resolução nº 6, de 7 de junho de 2011.

Art. 26. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

NATÁLIA TELES DA MOTA
Presidenta substituta do Conselho Diretor da Enap



Documento assinado eletronicamente por **Natália Teles da Mota, Presidenta Substituta**, em 07/08/2025, às 12:01, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.enap.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0909154** e o código CRC **F00ABD86**.

