

PUBLICAÇÃO
BS Nº 07 DE 13 DE 02 DE 06
Raf

INSTRUÇÃO NORMATIVA INCRA/nº 29, DE 13 DE ~~FEVEREIRO~~ DE 2006.

Dispõe sobre os critérios de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA, no uso das atribuições previstas no artigo 18, inciso VI, da Estrutura Regimental da Autarquia, aprovada pelo Decreto nº 5.011, de 11 de março de 2004,

Considerando o disposto no artigo 41, da Constituição Federal, combinado com o disposto no artigo 20, da Lei nº 8.112/90; e

Considerando a necessidade de normatizar as atividades pertinentes à avaliação dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA durante o período de estágio probatório, resolve instituir esta Instrução Normativa com o seguinte teor:

CAPÍTULO I Fundamentação Legal

Art. 1º - A avaliação dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA, relativa ao período de estágio probatório, concernente ao período de 36 (trinta e seis) meses subseqüentes à data em que entraram em exercício, são regulados no disposto no artigo 20, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, combinado com o artigo 41, da Constituição Federal, e o disposto nesta Instrução Normativa.

CAPÍTULO II Objetivos

Art. 2º A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório tem os seguintes objetivos:

- I - aferir a aptidão dos servidores para o desempenho das atribuições pertinentes aos respectivos cargos;
- II - orientar aos servidores quanto à necessidade de aperfeiçoamento funcional;
- III - identificar o perfil comportamental e qualitativo dos servidores; e
- IV - subsidiar o planejamento das ações de distribuição da força de trabalho.

CAPÍTULO III Disposições Específicas da Avaliação

Seção I Fatores de Aferição

Art. 3º Durante o estágio probatório serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo ocupado, observando-se os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
 - II - disciplina;
 - III - capacidade de iniciativa;
- red.*

- IV - produtividade; e
V - responsabilidade.

Seção II Forma e Frequência de Aferição

Art. 4º O servidor em estágio probatório terá seu desempenho apurado, observados os fatores discriminados no artigo anterior, com base:

- I - em seu histórico funcional;
- II - em duas avaliações parciais a serem realizadas anualmente, sendo a primeira entre o 11º e o 13º mês do estágio probatório e a segunda entre o 23º e o 25º mês do estágio probatório.
- III - na avaliação especial de desempenho realizada no 32º mês do estágio probatório.

Art. 5º O histórico funcional dos servidores em exercício na Sede e nas Superintendências Regionais será elaborado pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos e pelas Divisões de Suporte Administrativo, respectivamente.

Art. 6º A Coordenação-Geral de Recursos Humanos ou a Divisão de Suporte Administrativo encaminharão ao titular da unidade de lotação ou à Comissão Especial de Avaliação o formulário a ser utilizado para as avaliações de desempenho, parciais e especial, juntamente com o histórico funcional do servidor.

Seção III Tabulação de Pontos

Art. 7º. Os fatores a serem avaliados, descritos no art. 3.º e no Anexo I desta Instrução Normativa terão a seguinte pontuação:

Fatores de Avaliação	Pontuação Mínima	Pontuação Máxima
I - Assiduidade	1	3
II - Disciplina	1	3
III - Capacidade de Iniciativa	1	3
IV - Produtividade		
a) Quantidade	1	3
b) Qualidade	1	3
c) Cumprimento de prazos	1	3
V - Responsabilidade		
a) Comprometimento com o Trabalho	1	3
b) Cuidado com materiais e equipamentos	1	3
TOTAL	8	24

Art. 8º. A avaliação tem como limite mínimo 8 (oito) pontos e máximo de 24 (vinte e quatro) pontos.

Art. 9º. O servidor que na avaliação especial de desempenho, obtiver menos de 17 (dezessete) pontos, será considerado inabilitado para o cargo, cabendo à Coordenação-Geral de Recursos Humanos adotar as medidas previstas no § 2º, do art. 20 da Lei 8.112/90.

CAPÍTULO IV

Avaliações Parciais

Art. 10. As avaliações de que trata o inciso II do art. 4º terão caráter orientador no sentido de mensurar os fatores de desempenho do servidor no período considerado e propor as correções necessárias.

Art. 11. As avaliações parciais serão realizadas pelas respectivas chefias imediatas do servidor, mediante utilização de formulário específico (Anexo I) e de conformidade com as disposições contidas na presente Instrução Normativa.

Parágrafo único. Na hipótese de mudança de subordinação no decorrer do interstício, o desempenho do servidor será avaliado pela chefia imediata a qual permaneceu subordinado por maior período.

Art. 12. Nas avaliações parciais, a pontuação alcançada não implicará na aprovação ou reprovação no estágio probatório.

§ 1º - O avaliado poderá registrar qualquer observação que julgar necessária, inclusive a título de pedido de reconsideração, observado o prazo de 10(dez) dias contados da data em que tomou ciência da avaliação.

§ 2º - A Chefia Imediata do servidor avaliado deverá manifestar-se conclusivamente sobre as observações efetuadas pelo servidor avaliado, inclusive quanto ao pedido de reconsideração, no prazo de 10(dez) dias contados da data em que o servidor registrou as citadas observações, se for o caso.

§ 3º - Os formulários utilizados nas avaliações parciais serão encaminhados à Coordenação-Geral de Recursos Humanos e às Divisões de Suporte Administrativo, respectivamente, para fins de análise quando da realização da Avaliação Especial de Desempenho.

CAPÍTULO V

Avaliação Especial de Desempenho

Art. 13. A aprovação na avaliação especial de desempenho, de que trata o inciso III do art. 4º é condição obrigatória para a aquisição da estabilidade.

Seção I

Comissão de Avaliação

Art. 14. A avaliação especial de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação constituída pelo Chefe Imediato do avaliado e por 2(dois) outros servidores, lotados na mesma unidade do avaliado, preferencialmente ocupantes do mesmo cargo e, obrigatoriamente, ocupantes de cargos de mesmo nível.

§ 1º - A indicação dos 2(dois) servidores que farão parte da Comissão de Avaliação serão definidos, respectivamente, observando uma indicação do servidor a ser avaliado e outra indicação da respectiva chefia imediata.

§ 2º - Servidores em estágio probatório não poderão integrar as comissões.

§ 3º - As Comissões de Avaliação efetuarão a apuração mediante a utilização de formulário específico (Anexo II), de conformidade com as disposições contidas nesta Instrução Normativa.

§ 4º - As Comissões de Avaliação efetuarão a apuração mediante análise conjunta do desempenho do avaliado em relação aos fatores discriminados no art. 7º;

§ 5º - Os resultados alcançados nas avaliações parciais deverão ser considerados pelas Comissões de Avaliação.

§ 6º - Após a realização da avaliação especial de desempenho, o servidor avaliado terá o prazo de 5(cinco) dias para tomar ciência do resultado, sendo-lhe disponibilizada cópia do formulário de avaliação.

§ 7º - Após a ciência do servidor avaliado, todos os formulários utilizados, inclusive os referentes às avaliações parciais, deverão constituir processo administrativo único, por servidor, que deverá permanecer em tramitação até o encerramento completo da avaliação.

Seção II Comitê Especial de Avaliação

Art. 15. Ficam criados os Comitês de Avaliação Especial de Desempenho com a finalidade de acompanhar o processo de avaliação de desempenho, propor critérios para correção de desvios eventualmente identificados e alterações necessárias para sua melhor operacionalização, bem como julgar os recursos interpostos em caráter definitivo.

Art. 16. Integrarão os Comitês de Avaliação Especial de Desempenho, no âmbito das Superintendências Regionais, os integrantes dos respectivos Comitês de Decisão Regional, e no âmbito da Sede/DF, os integrantes do Comitê de Decisão Intermediária.

Parágrafo único. Integrarão, ainda, cada Comitê Especial de Avaliação um representante dos servidores avaliados, sendo que a indicação poderá ocorrer por intermédio da entidade representativa do conjunto de servidores.

Seção III Recursos

Art. 17. O servidor poderá recorrer do resultado da avaliação /Especial de Desempenho, no prazo de 5(cinco) dias contados da data em que tomou ciência, mediante utilização do formulário específico (Anexo III), o qual deverá ser encaminhado à Coordenação Geral de Recursos Humanos, na Sede/DF, ou às Divisões de Suporte Administrativo, nas Superintendências Regionais.

Art. 18. A Comissão de Avaliação deverá manifestar-se sobre o recurso apresentado, indicando a discordância ou o acatamento aos argumentos apresentados pelo avaliado, no prazo máximo de 5(cinco) dias contados da data em que foi apresentado o recurso.

Art. 19. O servidor avaliado terá o prazo de 5(cinco) dias para tomar ciência da manifestação da Comissão de Avaliação, sendo-lhe disponibilizada cópia da mesma.

Art. 20. Na hipótese do recurso apresentado não ter sido acatado pela Comissão de Avaliação, caberá novo recurso ao Comitê Especial de Avaliação, mediante utilização de formulário específico (Anexo IV), no prazo de 5(cinco) dias contados da data em que tomou ciência da manifestação a que se refere o artigo anterior.

Art. 21. Os Comitês Especiais de Avaliação de Desempenho deverão manifestar-se sobre a avaliação efetuada, bem como emitir decisão final quanto aos recursos às decisões das Comissões de Avaliação, se for o caso, registrando em ata as respectivas deliberações.

Seção IV Competências

Art. 22. É competência da Coordenação-Geral de Recursos Humanos e das Divisões de Suporte Administrativo das Superintendências Regionais:

I - acompanhar e fornecer os elementos necessários aos procedimentos de avaliação do servidor em estágio probatório;

II - emitir histórico funcional do servidor em estágio probatório, contendo os seguintes dados pessoais e funcionais:

a) nome do avaliado;

b) matrícula SIAPE;

c) lotação;

d) ocorrências de penalidades e os casos de suspensão do estágio probatório previstos em legislação.

III - acompanhar o processo de adaptação do servidor em estágio probatório, em especial, daquele que apresentar resultados insuficientes nas avaliações parciais;

IV - formalizar processo administrativo com as avaliações parciais, pedidos de reconsideração, manifestações da Chefia Imediata, avaliação especial, recurso à Comissão de Avaliação, manifestação da Comissão de Avaliação e recurso ao Comitê Especial de Avaliação.

V - realizar as diligências necessárias objetivando assegurar a regular instrução processual e garantir a ampla defesa e o contraditório.

Art. 23. É competência da Superintendência Nacional de Gestão Administrativa:

I - coordenar o sistema de avaliação do servidor em estágio probatório;

II - propor os ajustes necessários nos instrumentos a serem utilizados em todos os procedimentos de avaliação do desempenho dos servidores em estágio probatório;

III - acompanhar e propor medidas em relação aos resultados obtidos nas avaliações parciais;

IV - homologar o resultado final da avaliação especial de desempenho até o 36º mês do estágio probatório;

CAPÍTULO VI Resultados

Art. 24. A homologação dos resultados da avaliação especial de desempenho será divulgada mediante portaria a ser editada pelo titular da Superintendência Nacional de Gestão Administrativa, a ser publicada em Boletim de Serviço.

Art. 26. Em caso de não aprovação no estágio probatório serão adotadas as providências a que se refere o § 2º, do artigo 20, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

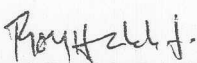
CAPÍTULO VII Disposições Finais

Art. 27. Os servidores em estágio probatório que não foram submetidos à avaliação na forma estabelecida no inciso II, do art. 4º, serão avaliados em até 60(sessenta) dias contados da data de publicação desta Instrução Normativa.

Art. 28. Os casos omissos ou dúvidas decorrentes da aplicação desta Instrução Normativa serão analisados e solucionados pela Superintendência Nacional de Gestão Administrativa.

Art. 29. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Serviço do INCRA.

Art. 30. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Norma de Execução INCRA/DH/N.º 07, de 9 de abril de 2001.


ROLF HACKBART
Presidente

ANEXO I - INSTRUÇÃO NORMATIVA INCRA Nº 29, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2006



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO
AVALIAÇÃO PARCIAL

I - IDENTIFICAÇÃO:

1) Nome do Servidor	
2) Matrícula SIAPE	
3) Cargo Efetivo	
4) Data de Efetivo Exercício	
5) Lotação	
6) Período de Avaliação	☐ 1º ano ☐ 2º ano

II - OCORRÊNCIAS:

1) Faltas sem Justificativa	
2) Licenças	
3) Processos Administrativos Disciplinares (em andamento)	
3) Penalidades ou Processos Administrativos Disciplinares (concluídos)	
4) Outros Afastamentos	
5) Designações/Nomeações/Exonerções/Outros	

III - INSTRUÇÕES PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO SERVIDOR

(Preenchimento pela chefia imediata)

O chefe imediato deverá avaliar o servidor nos fatores abaixo, assinalando com um "X" a alternativa que melhor caracteriza o desempenho do avaliado. O avaliador deverá apresentar justificativa escrita sempre que assinalar a alternativa (1).

FATOR I - ASSIDUIDADE

1. Falta constantemente ao trabalho
2. Raramente falta ao trabalho
3. Não falta ao trabalho

Justificativa:

FATOR II - DISCIPLINA

1. Com frequência deixa de cumprir as normas estabelecidas pela instituição
2. Ocasionalmente não segue as normas estabelecidas pela instituição
3. Sempre cumpre as normas estabelecidas pela instituição

Justificativa:

FATOR III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

1. Não apresenta nenhuma iniciativa quanto à resolução dos problemas que encontra e/ou não procura aperfeiçoar por iniciativa própria.
2. Eventualmente consegue resolver os problemas por si mesmo e/ou aperfeiçoar por iniciativa própria
3. Frequentemente busca soluções por sua própria iniciativa. É capaz de avaliar bem as situações e tomar providências corretas. Procura aperfeiçoar através de cursos por iniciativa própria.

Justificativa:

FATOR IV - PRODUTIVIDADE

a)- QUANTIDADE DE TRABALHO

1. A quantidade de trabalho apresentada é insuficiente, não atendendo as exigências mínimas do setor.
2. A quantidade de trabalho apresentada é irregular, precisando ser cobrado para atender as exigências do setor.
3. A quantidade de trabalho apresentada atende as exigências do setor.

Justificativa:

b)- QUALIDADE DO TRABALHO

1. Seu trabalho é baixa qualidade
2. Frequentemente seu trabalho precisa ser refeito
3. A qualidade do seu trabalho atende as necessidades do seu setor

Justificativa:

c)- CUMPRIMENTO DE PRAZOS

1. Não realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos
2. Com frequência as tarefas não são entregues nos prazos estabelecidos
3. Realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos

Justificativa:

FATOR V - RESPONSABILIDADE

a)- COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

1. Mostra-se descomprometido com o trabalho que lhe é designado, realizando suas atividades de forma negligente.
2. Às vezes mostra-se descomprometido com o trabalho que lhe é designado.
3. Mostra-se comprometido e empenhado na realização do trabalho que lhe é designado.

Justificativa:

b)- CUIDADO COM MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

1. Descuidado, danifica com frequência os materiais e equipamentos de trabalho, desperdiçando e gerando prejuízo.
2. Algumas vezes demonstra negligência com materiais e equipamentos de trabalho.
3. Usa adequadamente os materiais e equipamentos de trabalho.

Justificativa:

III - TOTAL DE PONTOS OBTIDOS

IV - PARECER DA CHEFIA IMEDIATA

Tomando como base o desempenho demonstrado pelo servidor no decorrer de todo o período, o servidor deverá:

- a) Permanecer com a mesma lotação
- b) Ser relotado
- c) Ser treinado

Comentários:

Data

Chefe Imediato (identificação e assinatura)

V - CIÊNCIA DO SERVIDOR

Data

Servidor (identificação e assinatura)

VI - CONSIDERAÇÕES DO SERVIDOR (INCLUSIVE A TÍTULO DE RECURSO)

Data

Servidor (identificação e assinatura)

VII - PARECER CONCLUSIVO DA CHEFIA IMEDIATA

IDENTIFICAÇÃO E ASSINATURAS

Data

Chefe Imediato

Data

Servidor Avaliado

PK

ANEXO II - INSTRUÇÃO NORMATIVA INCRA Nº 29, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2006



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO
AVALIAÇÃO ESPECIAL

I - IDENTIFICAÇÃO:

1) Nome do Servidor	
2) Matrícula SIAPE	
3) Cargo Efetivo	
4) Data de Efetivo Exercício	
5) Lotação	

II - OCORRÊNCIAS:

1) Faltas sem Justificativa	
2) Licenças	
3) Processos Administrativos Disciplinares (em andamento)	
3) Penalidades ou Processos Administrativos Disciplinares (concluídos)	
4) Outros Afastamentos	
5) Designações/Nomeações/Exonerações/Outros	

III - INSTRUÇÕES PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO SERVIDOR

(Preenchimento pela Comissão de Avaliação)

A Comissão de Avaliação deverá avaliar o servidor nos fatores abaixo, assinalando com um "X" a alternativa que melhor caracteriza o desempenho do avaliado. Os avaliadores deverão apresentar justificativa sempre que assinalar a alternativa (1).

FATOR I - ASSIDUIDADE

1. Falta constantemente ao trabalho
2. Raramente falta ao trabalho
3. Não falta ao trabalho

Justificativa:

FATOR II - DISCIPLINA

1. Com frequência deixa de cumprir as normas estabelecidas pela instituição
2. Ocasionalmente não segue as normas estabelecidas pela instituição
3. Sempre cumpre as normas estabelecidas pela instituição

Justificativa:

VH

FATOR III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

1. Não apresenta nenhuma iniciativa quanto à resolução dos problemas que encontra e/ou não procura aperfeiçoar por iniciativa própria.
2. Eventualmente consegue resolver os problemas por si mesmo e/ou aperfeiçoar por iniciativa própria
3. Frequentemente busca soluções por sua própria iniciativa. É capaz de avaliar bem as situações e tomar providências corretas. Procura aperfeiçoar através de cursos por iniciativa própria.

Justificativa:

FATOR IV - PRODUTIVIDADE

a)- QUANTIDADE DE TRABALHO

1. A quantidade de trabalho apresentada é insuficiente, não atendendo as exigências mínimas do setor.
2. A quantidade de trabalho apresentada é irregular, precisando ser cobrado para atender as exigências do setor.
3. A quantidade de trabalho apresentada atende as exigências do setor.

Justificativa:

b)- QUALIDADE DO TRABALHO

1. Seu trabalho é baixa qualidade
2. Frequentemente seu trabalho precisa ser refeito
3. A qualidade do seu trabalho atende as necessidades do seu setor

Justificativa:

c)- CUMPRIMENTO DE PRAZOS

1. Não realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos
2. Com frequência as tarefas não são entregues nos prazos estabelecidos
3. Realiza as tarefas dentro dos prazos estabelecidos

Justificativa:

FATOR V - RESPONSABILIDADE

a)- COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

1. Mostra-se descomprometido com o trabalho que lhe é designado, realizando suas atividades de forma negligente.
2. Às vezes mostra-se descomprometido com o trabalho que lhe é designado.
3. Mostra-se comprometido e empenhado na realização do trabalho que lhe é designado.

Justificativa:

b)- CUIDADO COM MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

1. Descuidado, danifica com frequência os materiais e equipamentos de trabalho, desperdiçando e gerando prejuízo.
2. Algumas vezes demonstra negligência com materiais e equipamentos de trabalho.
3. Usa adequadamente os materiais e equipamentos de trabalho.

Justificativa:

III - TOTAL DE PONTOS OBTIDOS

IV - RESULTADO FINAL:

a) ☐ Aprovação b) ☐ Reprovação

V - PARECER DA COMISSÃO (Na hipótese de aprovação):

Tomando como base o desempenho demonstrado pelo servidor no decorrer de todo período de estágio probatório, na opinião da Comissão, o servidor deverá:

- ☐ Permanecer com a mesma lotação.
- ☐ Ser relotado.
- ☐ Ser treinado.

Comentários:

VI - ESTIMATIVA DE POTENCIAL (Perspectivas de desenvolvimento profissional)

Comentários:

IDENTIFICAÇÃO E ASSINATURAS DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

____/____/____
Data

Chefe Imediato	
1º Membro	
2º Membro	

CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO:

____/____/____
Data

Avaliado

ANEXO III - INSTRUÇÃO NORMATIVA INCRA Nº 29, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2006



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

RECURSO AOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO ESPECIAL (COMISSÃO DE AVALIAÇÃO)

I - IDENTIFICAÇÃO:

1) Nome do Servidor	
2) Matrícula SIAPE	
3) Cargo Efetivo	
4) Data de Efetivo Exercício	
5) Lotação	

II - CONSIDERAÇÕES ESPECÍFICAS:

FATOR I - ASSIDUIDADE

FATOR II - DISCIPLINA

FATOR III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

FATOR IV - PRODUTIVIDADE:

FATOR V - RESPONSABILIDADE:

III - CONSIDERAÇÕES FINAIS:

--

Data

Avaliado

VI - MANIFESTAÇÃO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

IDENTIFICAÇÃO E ASSINATURAS DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

____/____/____
Data

Chefe Imediato	
1º Membro	
2º Membro	

CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO:

____/____/____
Data

Avaliado

ANEXO IV - INSTRUÇÃO NORMATIVA INCRA Nº 29, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2006



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO - MDA
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA - INCRA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

RECURSO AOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO ESPECIAL (COMITÊ ESPECIAL DE AVALIAÇÃO)

I - IDENTIFICAÇÃO:

1)Nome do Servidor	
2)Matrícula SIAPE	
3)Cargo Efetivo	
4)Data de Efetivo Exercício	
5)Lotação	

II -CONSIDERAÇÕES ESPECÍFICAS:

FATOR I - ASSIDUIDADE

FATOR II - DISCIPLINA

FATOR III - CAPACIDADE DE INICIATIVA

FATOR IV - PRODUTIVIDADE:

FATOR V - RESPONSABILIDADE:

III -CONSIDERAÇÕES FINAIS:

--

Data

Avaliado

12