

Fixa critérios de Avaliação de Desempenho, para fins de melhoria na qualidade e produtividade do trabalho e de promoção funcional dos servidores do quadro de pessoal do INCRA.

O SUPERINTENDENTE NACIONAL DE GESTÃO ADMINISTRATIVA, DO INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 26, inciso XV, do Regimento Interno da Autarquia, aprovado pela Portaria MDA/n.º 164, de 14 de julho de 2000, e tendo em vista o disposto na Instrução Normativa nº 44, de 14 de novembro de 2000, resolve:

CAPÍTULO I FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 1º Os critérios de Avaliação de Desempenho para fins de promoção dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA são regulamentados nesta Norma de Execução, fundamentado nos seguintes instrumentos legais:

I - Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens do INCRA;

II - Lei nº 8.112, de 11/12/90;

III - Lei nº 8.627, de 19/2/93.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS GERAIS

Art. 2º A Avaliação de Desempenho é o processo de aferir, através dos critérios estabelecidos nesta Norma de Execução, o mérito individual dos servidores do Quadro de Pessoal do INCRA para fins de promoção funcional.

Art. 3º O processo de avaliação será aplicado aos servidores:

a) que não estiverem posicionados na classe A, padrão III, dos respectivos cargos efetivos; e

b) que tiverem cumprido o interstício de 12 (doze) meses e atendam aos demais requisitos desta Norma.

Parágrafo único. Considera-se interstício para os fins desta Norma o período compreendido entre 1º de março de um ano até o último dia de fevereiro do ano seguinte.

Art. 4º Os efeitos financeiros da promoção serão aplicados a partir de 1º de abril.

CAPÍTULO III FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 5º Os fatores de avaliação consistem em:

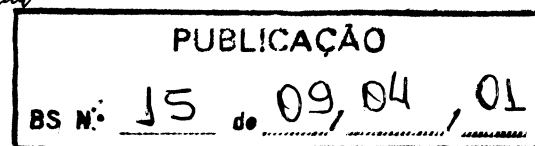
I - produtividade (até 30% do total de pontos);

II - comportamento no trabalho (até 30% do total de pontos);

III - tempo de serviço no cargo (até 20% do total de pontos); e

IV - tempo de serviço no INCRA (até 20% do total de pontos).

§ 1º O fator **Produtividade** está sujeito à avaliação pela chefia imediata, através da utilização da Ficha de Avaliação de Pessoal (Anexo I), para fins de mensuração do desempenho real do servidor no período considerado, observando-se os seguintes indicadores:



a) Qualidade do Trabalho: considera-se a atuação, exatidão e rapidez que o servidor dispensa durante a realização de suas tarefas, bem como, o cuidado demonstrado na apresentação final dos trabalhos;

b) Quantidade de Trabalho: Considera-se o volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, capacidade de aprendizagem e tempo de execução sem prejuízo da qualidade.

§ 2º O fator **Comportamento no Trabalho**, também está sujeito à avaliação pela chefia imediata, conforme parágrafo anterior e tem por objetivo avaliar o comportamento do servidor, no ambiente de trabalho, tendo como indicadores:

a) Interesse - dedicação demonstrada pelo servidor no sentido de buscar aperfeiçoamento em suas atividades e identificação para com o trabalho e a instituição;

b) Cooperação - disposição em atender solicitações do Órgão que digam respeito às atividades que executa e do seu grupo de trabalho;

c) Dinamismo - potencial apresentado pelo servidor, referente a sua capacidade de tomar iniciativas práticas;

d) Confiabilidade - responsabilidade, prudência, discrição e sigilo profissional apresentados pelo servidor em relação ao Órgão; e

e) Disciplina - maneira pela qual o servidor cumpre as regras disciplinares determinadas pelo Órgão.

§ 3º Os fatores **Tempo de Serviço no Cargo e no INCRA** estão estabelecidos nas tabelas constantes do art. 13.

CAPÍTULO IV COMPETÊNCIA

Art. 6º Ao chefe imediato que tenha permanecido nessa condição por maior espaço de tempo no interstício, compete avaliar o servidor quanto aos fatores PRODUTIVIDADE e COMPORTAMENTO NO TRABALHO.

§ 1º No impedimento do chefe imediato, caberá ao seu substituto legal, da época, avaliar o servidor, ainda que ambos (avaliador e avaliado) se encontrem em lotações diferentes.

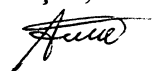
§ 2º Se no interstício o servidor esteve lotado em mais de uma unidade, prevalecerá aquela em que permaneceu por maior espaço de tempo.

Art. 7º Compete à Coordenação-Geral de Recursos Humanos - SAH informar o tempo de serviço no cargo e o tempo de serviço no INCRA, bem como, a mensuração dos fatores de avaliação e divulgação do resultado final.

CAPÍTULO V CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Art. 8º São definidos os seguintes critérios para promoção:

I - Por mérito - serão promovidos em 01 (um) padrão, os servidores que obtiverem pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da média aritmética resultante da soma dos pontos obtidos pelo conjunto de servidores, por cargo, independentemente do número de servidores no órgão de lotação;



II – Automática – serão promovidos em 01 (um) padrão, independentemente de avaliação, os servidores que, no decorrer do interstício, por um período igual ou superior a 6 (seis) meses, ininterruptos, tenham:

- a) exercido, na qualidade de titular ou substituto, cargo em comissão (DAS) ou função gratificada (FG), no âmbito do Quadro de Pessoal do INCRA;
- b) exercido Função Comissionada Técnica (FCT);
- c) sido cedido, para o exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios;
- d) sido cedido, para ter exercício na Presidência da República ou nos respectivos órgãos integrantes;
- e) sido cedido, para ter exercício junto aos órgãos da Justiça Eleitoral, na forma do que dispõe a Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982;
- f) sido licenciado para capacitação, na forma do que dispõe a letra “e” do inciso VIII, do artigo 102, da Lei nº 8.112/90;

III - Por Antigüidade - terão promoção automática por antigüidade, com efeitos financeiros a partir de 1º de abril do ano seguinte, os servidores:

- a) que no decorrer do interstício tenham permanecido afastados por um período igual ou superior a 6 (seis) meses em razão da concessão de licença médica, observado o prazo a que se refere a letra “b”, do inciso VIII, do artigo 102, da Lei nº 8.112/90;
- b) que no decorrer do interstício tenham permanecido afastados por um período igual ou superior a 6 (seis) meses em razão do desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal ou do Distrito Federal, na forma do inciso V, do artigo 102, da Lei nº 8.112/90; e
- c) que no decorrer do interstício tenham permanecido afastados por um período igual ou superior a 6 (seis) meses em razão do exercício de mandato classista, na forma da letra “c”, do inciso VIII, do artigo 102, da Lei nº 8.112/90.

Art. 9º Não serão promovidos os servidores que no interstício se afastarem do exercício do cargo, ou forem penalizados, em decorrência de:

- a) licença com perda de vencimentos;
- b) suspensão disciplinar ou preventiva;
- c) prisão administrativa ou prisão decorrente de decisão judicial;
- d) viagem ao exterior, sem ônus para a Administração;
- e) que não obtiverem pontuação mínima para promoção por mérito;
- f) concessão de licença médica, por um período igual ou superior a 6 (seis) meses, após decorrido o prazo estabelecido na letra “b” do inciso VIII, do artigo 102, da Lei nº 8.112/90;
- g) prestação de serviços a organizações internacionais, sem ônus para o INCRA; e
- h) licença para tratar de interesses particulares.

CAPÍTULO VI PROCESSAMENTO E RESULTADO DA AVALIAÇÃO

Art. 10. O avaliador deverá atribuir conceitos ao avaliado, mediante o preenchimento da Ficha de Avaliação de Pessoal, indicando no espaço apropriado o código que corresponda à produtividade e ao comportamento no trabalho no decorrer do interstício, de acordo com a seguinte tabela:

Tabela 1 - Fator Produtividade e Comportamento no Trabalho

CONCEITOS	DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS	NOTAS
R = Raramente	Sem rendimento	1
E = Esporadicamente	Abaixo do exigido	2
P = Periodicamente	Conforme o exigido	3
F = Frequentemente	Acima do exigido	4



Parágrafo único. O avaliador deverá, obrigatoriamente, justificar sempre que atribuir ao avaliado os conceitos "R" ou "F".

Art. 11. Efetuada a avaliação, o avaliador deverá dar ciência ao servidor avaliado no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Esgotado o prazo mencionado, a Ficha de Avaliação de Pessoal deverá ser encaminhada para processamento, justificando-se no verso as razões pelas quais o servidor não tomou ciência da avaliação.

Art. 12. Poderá o servidor recorrer da avaliação, após ciência, mediante requerimento dirigido à Coordenação-Geral de Recursos Humanos ou Divisão de Suporte Administrativo, observada a unidade de lotação, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data em que tomou ciência.

Parágrafo único. Após formalização de processo administrativo do recurso apresentado, o avaliador deverá se manifestar justificando a avaliação realizada, encaminhando em seguida, à Coordenação-Geral de Recursos Humanos ou da Divisão de Suporte Administrativo para a devida instrução e posterior decisão do Superintendente Nacional.

Art. 13. Concluída a avaliação dos fatores “Produtividade” e “Comportamento no Trabalho” as Fichas de Avaliação de Pessoal, deverão ser encaminhadas à Coordenação-Geral de Recursos Humanos – SAH, para fins de mensuração e apuração dos resultados do processo de avaliação.

§ 1º Os fatores Tempo de Serviço no Cargo e no INCRA serão pontuados de acordo com as tabelas abaixo:

Tabela 2 – Tempo de Serviço no Cargo*

TEMPO	PONTOS
De 01 até 02 anos	2,00
Mais de 02 anos até 04 anos	3,29
Mais de 04 anos até 06 anos	4,57
Mais de 06 anos até 08 anos	5,86
Mais de 08 anos até 10 anos	7,15
Mais de 10 anos até 12 anos	8,44
Mais de 12 anos até 14 anos	9,73
Mais de 14 anos até 16 anos	11,02
Mais de 16 anos até 18 anos	12,31
Mais de 18 anos até 20 anos	13,60
Mais de 20 anos até 22 anos	14,89
Mais de 22 anos até 24 anos	16,18
Mais de 24 anos até 26 anos	17,47
Mais de 26 anos até 28 anos	18,76
Mais de 28 anos	20,00

Tabela 3 - Tempo de Serviço no INCRA*

TEMPO	PONTOS
De 01 até 02 anos	2,00
Mais de 02 anos até 04 anos	3,29
Mais de 04 anos até 06 anos	4,57
Mais de 06 anos até 08 anos	5,86
Mais de 08 anos até 10 anos	7,15
Mais de 10 anos até 12 anos	8,44
Mais de 12 anos até 14 anos	9,73
Mais de 14 anos até 16 anos	11,02
Mais de 16 anos até 18 anos	12,31
Mais de 18 anos até 20 anos	13,60
Mais de 20 anos até 22 anos	14,89
Mais de 22 anos até 24 anos	16,18
Mais de 24 anos até 26 anos	17,47
Mais de 26 anos até 28 anos	18,76
Mais de 28 anos	20,00

* A contagem terá início a partir da data em que o servidor entrou e exercício.

§ 2º A Coordenação-Geral de Recursos Humanos – SAH efetuará a ponderação das notas atribuídas na Ficha de Avaliação, referentes aos fatores I e II de modo a obter o total de pontos do servidor em cada fator de acordo com a seguinte tabela:



Tabela 4 – Pontuação -Fatores Produtividade e Comportamento no Trabalho

MÉDIA DAS NOTAS	PONTOS (PA)* (para cada fator)	PONTOS (para cada indicador do fator Produtividade)	PONTOS (para cada indicador do fator Comportamento no Trabalho)
Igual a 1	4,00	2,000	0,800
Acima de 1 até 2	12,67	6,335	2,534
Acima de 2 até 3	21,34	10,670	4,268
Acima de 3 até 4	30,00	15,000	6,000

* Progressão Aritmética com variação de 08,67

§ 3º A pontuação máxima de cada servidor avaliado poderá chegar a 100 (cem) pontos, de acordo com os resultados obtidos em todos os fatores considerados, conforme tabela seguinte:

Tabela 5 - Fatores de Avaliação de Desempenho

FATORES	%	Nº MÁXIMO DE PONTOS
I – Produtividade	30	30
II – Comportamento no Trabalho	30	30
III – Tempo de Serviço no Cargo	20	20
IV – Tempo de Serviço no INCRA	20	20
TOTAL	100	100

Art. 14. A Coordenação-Geral de Recursos Humanos divulgará a relação final dos servidores promovidos, cujo efeito financeiro será a partir de 1º de abril, conforme estabelecido no art. 4º.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15 Os casos omissos ou dúvidas serão instruídos pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos – SAH e dirimidos pela Superintendência Nacional de Gestão Administrativa - SA.

Art. 16 Esta Norma de Execução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Norma INCRA/DH nº 01, de 29 de março de 2000.


ANICETO WEBER

ANEXO I



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA-INCRA
SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE GESTÃO ADMINISTRATIVA
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS

FICHA DE AVALIAÇÃO DE PESSOAL

INTERSTÍCIO:

MATRÍCULA:

NOME:

CARGO-EMPREGO:

LOTAÇÃO:

CLASSE:

PADRÃO:

UF:

PONTUAÇÃO P/ FATORES I E II

R=RARAMENTE, E=ESPORADICAMENTE, P=PERIODICAMENTE, F=REQUENTEMENTE

OBS: JUSTIFICAR SEMPRE QUE OCORRER PONTUAÇÃO "R" OU "F"

I) FATOR PRODUTIVIDADE

A) QUALIDADE NO TRABALHO

DESENVOLVE SUAS ATRIBUIÇÕES DE FORMA OBJETIVA E SATISFATÓRIA.

()

Justificativa:

B) QUANTIDADE DE TRABALHO

APRESENTA VOLUME DE TRABALHO COMPATÍVEL COM AS ATIVIDADES E/OU
TAREFAS QUE LHE SÃO DEDICADAS

()

Justificativa:

II) FATOR COMPORTAMENTO NO TRABALHO

A) INTERESSE

DEMONSTRA IDENTIFICAÇÃO COM O SEU SETOR DE TRABALHO E BUSCA
APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

()

Justificativa:

B) COOPERAÇÃO

ATENDE ÀS SOLICITAÇÕES DO ÓRGÃO E/OU DO SEU SETOR DE TRABALHO

()

Justificativa:

C) DINAMISMO

TOMA INICIAATIVAS PRÁTICAS DEMONSTRANDO CAPACIDADE NA EXECUÇÃO DE
SUAS TAREFAS

()

Justificativa:

D) CONFIABILIDADE

MANTÉM POSTURA E SIGILO PROFISSIONAL EM RELAÇÃO AOS ASSUNTOS
PERTINENTES AO ÓRGÃO

()

Justificativa:

E) DISCIPLINA

CUMPRE NORMAS E PROCEDIMENTOS ESTABELECIDOS PELO ÓRGÃO

()

Justificativa:

DATA: / / ASSINATURA DO AVALIADOR:

DE ACORDO COM A NORMA DE EXECUÇÃO/INCRA/Nº 05 /01, DECLARO ESTAR CIENTE DA AVALIAÇÃO

DATA: / / ASSINATURA DO AVALIADO: