

NORMA DE EXECUÇÃO/N.º 15 DE 08 DE JUNHO DE 2001

Fixa critérios de Avaliação de Desempenho dos servidores do Quadro de Pessoal do INCRA, ocupantes de Função Comissionada Técnica/FCT.

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 n.º 44, de 14 de novembro de 2000, resolve:

CAPÍTULO I

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

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

- I - Medida Provisória n.º 2.136-38, de 24 de maio de 2001;
- II - Decreto n.º 3.642, de 25 de outubro de 2000;
- III - Decreto n.º 3.676, de 29 de novembro de 2000; e
- IV - Instrução Normativa/INCRA/N.º 01, de 13 de março de 2001.

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, ocupantes de Função Comissionada Técnica.

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

a) que tenham sido selecionados e designados para o exercício das FCT, independente do cargo efetivo, área de atuação e lotação, no âmbito da Administração Central e Superintendências Regionais;

b) que tenham exercido a cada 3 (três) meses, a partir de sua designação para a Função, as atividades pertinentes à FCT para a qual foi designado.



CAPÍTULO III

FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 4º Os fatores de avaliação consistem em avaliar qualiquantitativamente o desempenho individual, através da utilização da Ficha de Avaliação (AnexoI), abordando os seguintes aspectos:

- I - produtividade;
- II - qualidade do trabalho;
- III - cumprimento de prazos;
- IV - relacionamento interpessoal; e
- V - resultados apresentados.

§ 1º O fator **Produtividade** refere-se à mensuração do desempenho real das atividades inerentes ao perfil da FCT, no período considerado, observando-se os seguintes indicadores:

- a) metodologia aplicada na execução das atividades;
- b) quantidade do trabalho apresentado em relação à demanda;
- c) complexidade das tarefas executadas em relação ao grau de conhecimento exigido para a Função.

§ 2º O fator **Qualidade do Trabalho**, avalia os seguintes aspectos:

- a) Se a qualidade do trabalho apresentado está compatível com o exigido para a Função;
- b) atualização técnica;
- c) ocorrência de erros na realização da atividade;
- d) se a supervisão/orientação é desempenhada a contento.

§ 3º O fator **Cumprimento de Prazos** refere-se à agilidade na execução das atividades inerentes à FCT:

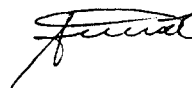
- a) a agilidade e precisão no atendimento às solicitações demandadas;
- b) a observância dos calendários oficiais de serviço público.

§ 4º O fator **Relacionamento Interpessoal** tem por objetivo avaliar o comportamento do servidor, no ambiente de trabalho, tendo como indicadores:

- a) iniciativa e interesse para o desempenho requerido;
- b) capacidade para trabalhar em equipe;
- c) responsabilidade por valores financeiros, equipamentos/máquinas e assuntos sigilosos, corresponde ao exigido;
- d) relacionamento/integração (gerências superiores/equipe técnica/contatos externos).

§ 5º O fator **Resultados Esperados** tem por objetivo avaliar os resultados produzidos, no ambiente de trabalho, tendo como indicador:

- a) se o desempenho produziu o resultado esperado.



CAPÍTULO IV

COMPETÊNCIA

Art. 5º Com vistas ao cumprimento do estabelecido no artigo anterior, ficam instituídas, Comissões Especiais, assim compostas:

I - no âmbito da Administração Central, pelos integrantes do Conselho de Decisão Intermediária – CDI; e

II - no âmbito das Superintendências Regionais, pelos integrantes do Conselho de Decisão Regional – CDR.

§ 1º as Comissões previstas no caput deste artigo, realizarão a avaliação através da ratificação ou retificação da avaliação preliminar, efetuada na Administração Central, pelo Procurador Geral, Chefe de Gabinete e Coordenadores Gerais e nas Superintendências Regionais, pelo Superintendente Regional, Procurador Regional e Chefes de Divisão.

§ 2º os substitutos legais e eventuais dos cargos em comissão, mencionados nos incisos I e II precedentes, integrarão as respectivas comissões na ausência dos seus titulares.

CAPÍTULO V

CRITÉRIOS DE APROVAÇÃO E RESULTADO

Art. 6º São definidos os seguintes critérios:

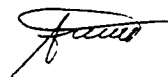
§ 1º o avaliado poderá obter entre 13 pontos (pontuação mínima) e 130 pontos (pontuação máxima).

§ 2º será aprovado na avaliação de desempenho o servidor que obtiver resultado mínimo de 80% (oitenta por cento) do total de pontos, ou seja, pontuação igual ou superior a 104 (cento e quatro) pontos.

§ 3º o servidor que obtiver o resultado entre 60% a 79%, receberá comunicado da Comissão, advertindo para a necessidade de melhorar o desempenho.

§ 4º o servidor que persistir com o resultado estabelecido no inciso anterior, na segunda vez consecutiva, será destituído da Função.

§ 5º o servidor cujo resultado for inferior a 60% será destituído da Função.



CAPÍTULO VI

PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO

Art. 7º. Na Administração Central, os titulares da Procuradoria-Geral, Chefia de Gabinete e Coordenações Gerais, farão a avaliação preliminar dos servidores lotados em suas respectivas unidades, através do preenchimento da Ficha de Avaliação constante do Anexo I, a qual em seguida, será apresentada à Comissão Avaliadora da Administração Central (CDI).

Art. 8º. Nas Superintendências Regionais, o Superintendente Regional e os titulares da Procuradoria Regional e Divisões, farão a avaliação preliminar dos servidores lotados em suas respectivas unidades, através do preenchimento da Ficha de Avaliação constante do Anexo I, a qual em seguida, será apresentada à Comissão Avaliadora Regional (CDR).

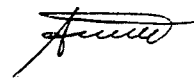
§ 1º Os avaliadores deverão atribuir a pontuação do avaliado, indicando no espaço apropriado da Ficha de Avaliação, o número que corresponda aos aspectos avaliados, no decorrer do semestre, bem como, as respectivas justificativas.

§ 2º A Comissão deverá obrigatoriamente, justificar o parecer emitido no item III, da Ficha de Avaliação.

Art. 9º. Efetuada a avaliação, a Comissão deverá dar ciência ao servidor avaliado no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 10. Poderá o servidor recorrer da avaliação, após ciência, mediante requerimento dirigido à Comissão Avaliadora, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data em que tomou ciência.

Parágrafo único. Após formalização de processo administrativo do recurso apresentado, a Comissão Avaliadora deverá se manifestar justificando a avaliação realizada.



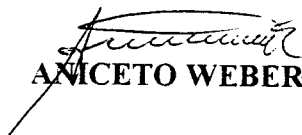
CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 Encerradas as avaliações, a Comissão Avaliadora deverá encaminhar as Fichas à Coordenação-Geral de Recursos Humanos ou às Divisões de Suporte Administrativo, onde deverão permanecer arquivadas.

Art. 12 Os casos omissos ou dúvidas serão instruídos pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos – SAH e dirimidos pela Superintendência Nacional de Gestão Administrativa - SA.

Art. 13 Esta Norma de Execução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.


AMICETO WEBER

ANEXO - I



INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA
SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE GESTÃO ADMINISTRATIVA
COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS

Avaliação de Desempenho dos Servidores ocupantes de Função Comissionada Técnica/FCT

I – DESCRITORES

NOME DO SEVIDOR	
FORMAÇÃO BÁSICA	
ESPECIALIZAÇÃO	
UNIDADE BENEFICIADA	
FCT OCUPADA	
DURAÇÃO DA ATIVIDADE	☐ TEMPORÁRIA ☐ CONTÍNUA
SITUAÇÃO ATUAL	☐ CONCLUÍDA ☐ A CONCLUIR

II- ASPECTOS QUALIQUANTITATIVOS

Avalie cada fator abaixo, utilizando a seguinte escala:

INADEQUADO			RAZOÁVEL				BOM		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Metodologia aplicada na execução das atividades Justifique:	
2. Quantidade do trabalho apresentado está compatível com a demanda Justifique:	
3. Qualidade do trabalho apresentado está compatível com o exigido para a Função Justifique:	
4. Complexidade das tarefas executadas estão compatíveis com o grau de conhecimento exigido para a Função Justifique:	
5. Agilidade/precisão no atendimento às solicitações demandadas Justifique:	
6. Ocorrência de erros na execução da atividade Justifique:	
7. Iniciativa e interesse para o desempenho requerido Justifique:	
8. Capacidade para trabalhar em equipe Justifique:	
9. Relacionamento/integração (gerências superiores/equipe técnica/contatos externos) Justifique:	
10. Supervisão/orientação é desempenhada a contento Justifique:	
11. Atualização técnica Justifique:	
12. Responsabilidade por valores financeiros, equipamentos/máquinas e assuntos sigilosos, corresponde ao exigido Justifique:	
13. O desempenho produziu o resultado esperado Justifique:	

DATA

ASSINATURA DO AVALIADOR

III- PARECER DA COMISSÃO:

☐ Manter na Função

☐ Manter com adequações

☐ Substituir

Justificar:

DATA

ASSINATURA DA COMISSÃO

ASSINATURA DO AVALIADO