

NORMA DE EXECUÇÃO/INCRA/ N.º 21, de 12 de março de 2002

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
DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

Art. 1º A presente norma regulamenta os critérios de Avaliação de Desempenho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA, ocupantes de Função Comissionada Técnica – FCT, fundamentada 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 04, de 28 de dezembro de 2001.

**CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS GERAIS**

Art. 2º A Avaliação de Desempenho é o processo de aferir, por intermédio dos critérios estabelecidos nesta Norma de Execução, o mérito individual dos servidores do Quadro de Pessoal do INCRA, ocupantes de Função Comissionada Técnica - FCT.

Art. 3º O processo de avaliação será aplicado aos servidores que tenham sido selecionados e designados para o exercício das FCT, independente do cargo efetivo, área de atuação e lotação, observando-se os seguintes interstícios:

- I- 1/12 à 28 ou 29/02 do ano subsequente;
- II- 1/03 à 31/05;
- III- 1/06 à 31/08; e
- IV- 1/09 à 30/11.

Parágrafo Único – A primeira avaliação ocorrerá, quando o servidor completar no mínimo um interstício de exercício na função.



CAPÍTULO III FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 4º O desempenho individual será avaliado qualitativamente, com ênfase nos itens descritos abaixo, utilizando-se a Ficha de Avaliação (Anexo I).

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

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

- a) iniciativa e interesse para o desempenho requerido;
- b) quantidade do trabalho apresentado em relação à demanda; e
- c) aprimoramento de conhecimentos e habilidades.

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

- a) satisfação com a qualidade do trabalho apresentado;
- b) ocorrência de erros na realização da atividade; e
- c) utilização adequada dos recursos humanos, materiais e financeiros.

§ 3º O fator Cumprimento de Prazos refere-se à agilidade e precisão no atendimento às solicitações demandadas.

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

- a) capacidade para trabalhar em equipe; e
- b) relacionamento/integração (internos e externos).

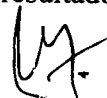
§ 5º O fator Resultados Apresentados refere-se ao cumprimento dos objetivos propostos.

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 5º A pontuação máxima será 100 (cem) pontos, ensejando os seguintes resultados:

I - Será aprovado na avaliação de desempenho o servidor que obtiver resultado igual ou superior a 80 (oitenta) pontos.

II - O servidor que obtiver pontuação igual a 60 (sessenta) e inferior à 80 (oitenta) pontos, receberá comunicado da Unidade de Recursos Humanos de sua lotação, advertindo para a necessidade de melhorar o desempenho, sendo que, persistindo este resultado por duas vezes consecutivas, será destituído da Função Comissionada Técnica.



III - O servidor cujo resultado for inferior a 60 (sessenta) pontos, será dispensado da Função Comissionada Técnica para a qual foi designado.

CAPÍTULO V DA COMPETÊNCIA

Art. 6º Compete às Chefias Imediatas efetuar a avaliação preliminar dos servidores, preenchendo a ficha de avaliação constante do Anexo I.

§ 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 interstício.

§ 2º os avaliadores deverão obrigatoriamente justificar a avaliação, quando ocorrer pontuação final inferior a 60 pontos.

Art. 7º Compete À Coordenação Geral de Recursos Humanos, na Administração Central e às Divisões de Suporte Administrativo, nas Superintendências Regionais, elaborar relatórios consolidando os resultados das avaliações efetuadas pelas Chefias Imediatas.

Art. 8º Os resultados das avaliações, constantes dos relatórios a que se refere o artigo anterior, serão ratificados e/ou retificados, respectivamente, pelo Comitê de Decisão Intermediária - CDI, na Administração Central, ou pelo Comitê de Decisão Regional, nas Superintendências Regionais.

Parágrafo único. Os Comitês, a que se refere o caput deste artigo, deverão, obrigatoriamente, justificar sua decisão quando se tratar de retificação do resultado da avaliação.

Art. 9º Compete à Coordenação-Geral de Recursos Humanos e às Divisões de Suporte Administrativo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data em que ocorreu a reunião dos mencionados Comitês, dar ciência ao servidor avaliado.

Parágrafo único. Poderá o servidor recorrer da avaliação, mediante requerimento dirigido aos respectivos Comitês, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data em tomou ciência.

Art. 10º Compete aos Comitês, responsáveis pelas avaliações, decidir quanto aos recursos apresentados, após formalização de processo administrativo.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 As fichas de avaliação e respectivos relatórios deverão permanecer arquivadas por período mínimo de 2 (dois) anos.

11.

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 Revoga-se a Norma de Execução/ N.º 15, de 08 de junho de 2001.

Art. 14 Esta Norma de Execução entra em vigor na data de sua publicação.



JOSE MARIA DA ROCHA

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 SERVIDOR	
CARGO	
LOTAÇÃO	
FCT OCUPADA	
UNIDADE BENEFICIADA	

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. Iniciativa e interesse para o desempenho requerido	
2. Quantidade do trabalho apresentado	
3. Aprimoramento de conhecimentos e habilidades	
4. Qualidade do trabalho apresentado	
5. Ocorrência de erros na execução da atividade	
6. Utilização adequada dos recursos humanos, materiais e financeiros	
7. Agilidade e precisão no atendimento às solicitações demandadas	
8. Capacidade para trabalhar em equipe	
9. Interação no ambiente de trabalho	
10. Resultados apresentados (cumprimento dos objetivos propostos)	
TOTAL DE PONTOS	
Observações:	
<input type="checkbox"/> RECOMENRDAR A APROVAÇÃO Igual ou superior a 80 pontos	<input type="checkbox"/> RECOMENDAR A PERMANÊNCIA COM ADEQUAÇÕES Igual a 60 e menor que 80 pontos
<input type="checkbox"/> RECOMENDAR A SUBSTITUIÇÃO inferior à 60 pontos	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div> _____ DATA </div> <div> _____ ASSINATURA DO AVALIADOR </div> </div>	

**Resultados das Avaliações de Desempenho dos servidores ocupantes de
Função Comissionada Técnica/FCT**

III- HOMOLOGAÇÃO DO COMITÊ (CDI/CDR):

- ☐ Ratificamos os resultados das avaliações.
- ☐ Retificamos os resultados das avaliações dos servidores discriminados abaixo:

Observações:

DATA

ASSINATURA DO CDI

DATA

ASSINATURA DO AVALIADO

17.