



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E CIDADANIA
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 88, DE 14 DE OUTUBRO DE 2016

Estabelece os procedimentos e o método de avaliação do cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo de policial rodoviário federal em âmbito nacional e dá outras providências.

A DIRETORA-GERAL DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o Regimento Interno da Polícia Rodoviária Federal, aprovado pela Portaria nº 1.375, de 2 de agosto de 2007, do Senhor Ministro de Estado da Justiça, publicada no Diário Oficial da União de 6 de agosto de 2007;

CONSIDERANDO o contido nos autos do processo nº 08650.022691/2016-25;

CONSIDERANDO a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei 9.654, de 2 de junho de 1998, que cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO o Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que estabelece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 8.282, de 3 de julho de 2014, que regulamenta os critérios para promoção e progressão na carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de

junho de 1998;

CONSIDERANDO a Portaria do Ministério da Justiça nº 2.176, de 29 de dezembro de 2015, que define os procedimentos específicos para o desenvolvimento da carreira de Policial Rodoviário Federal;

CONSIDERANDO a Portaria da Diretora-Geral da PRF nº 28/2014, que institui o Plano Estratégico da Polícia Rodoviária Federal;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa da Diretora-Geral da PRF nº 065/2016, de 15 de fevereiro de 2016, que dispõe sobre os parâmetros e os procedimentos necessários para progressão e promoção na carreira de Policial Rodoviário Federal;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer um mecanismo de aferição para mensurar o cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo de policial rodoviário federal;

CONSIDERANDO a possibilidade de melhorar a gestão de pessoas e promover a integração entre desempenho e capacitação;

CONSIDERANDO a necessidade de viabilizar aos servidores o desenvolvimento profissional e pessoal, contribuindo para o desenvolvimento institucional,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Avaliação Panorâmica de Desempenho - APD - com as seguintes finalidades:

I - método de avaliar o cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo de policial rodoviário federal, por meio das competências previamente definidas;

II - implantação do modelo de gestão por competências na Polícia Rodoviária Federal;

III - desenvolvimento permanente do servidor;

IV - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição;

V - agregação de valor à organização e ao servidor;

VI - integração dos processos de gestão de pessoas.

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, entende-se por:

I - Avaliação de Desempenho Individual - ADI: avaliação dos servidores que considera os fatores de produtividade, cumprimentos de normas de condutas e de procedimentos, conhecimento de métodos e técnicas e teste de aptidão física;

II - Avaliação Panorâmica de Desempenho - APD: avaliação dos servidores, realizada por múltiplas fontes;

III - múltiplas fontes: diferentes tipos de fonte de avaliação, quais sejam, avaliação da chefia imediata, autoavaliação e avaliação pelos colegas de trabalho, aplicadas em casos definidos;

IV - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores visando ao alcance dos objetivos da instituição;

V - gestão por competências: instrumento estratégico de integração dos diferentes processos de gestão de pessoas;

VI - tipologias de competências: classificação das competências em tipos definidos pela Polícia Rodoviária Federal, observando às orientações governamentais;

VII - competências gerais: competências comuns a todos os servidores da Polícia Rodoviária Federal;

VIII - competências gerenciais: competências comuns aos ocupantes de cargos de chefia;

IX - competências específicas: competências técnicas comuns aos servidores de uma ou mais áreas semelhantes da Polícia Rodoviária Federal;

X - fatores avaliados: os fatores avaliados serão as competências definidas para a avaliação do servidor. A quantidade de fatores avaliados poderá variar de acordo com o ciclo de avaliação, conforme forem aprovadas as competências.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO

Art. 3º A APD será aplicada a todos os servidores policiais em exercício em qualquer área da estrutura organizacional da Polícia Rodoviária Federal.

I - a APD será estruturada em fatores de avaliação baseados em competências previamente mapeadas, validadas e aprovadas pela instituição.

a) o mapeamento das competências é coordenado pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH, com contribuição das demais áreas da Polícia Rodoviária Federal, em especial na definição das competências específicas.

b) a aprovação das competências será confirmada por meio de portaria da Diretora-Geral.

c) a definição dos fatores a serem avaliados deverá ser informada pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH, no início do ciclo de avaliação.

d) ao primeiro ciclo de avaliação, por se tratar de uma transição, não se aplica a alínea anterior.

e) a Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH definirá os períodos de revisão das competências mapeadas e avaliadas, com base na análise das informações apuradas em avaliações de desempenho consecutivas e de forma a alinhá-las aos objetivos institucionais.

Art. 4º A APD será adequada ao perfil da área de atuação do servidor, para a qual estarão definidas as competências a serem avaliadas.

I - em todas as avaliações constarão as competências gerais definidas pela Polícia Rodoviária Federal.

II - as competências específicas constarão nas avaliações dos servidores lotados na área para qual foram definidas, respeitando as regras do artigo anterior.

III - as competências gerenciais constarão nas avaliações dos ocupantes de cargo de chefia, respeitando as regras do artigo anterior.

IV - a avaliação do servidor, independentemente do tipo de avaliador, seguirá os mesmos parâmetros.

CAPÍTULO III DOS AVALIADORES

Art. 5º Os avaliadores efetivos para consolidação da APD serão definidos da seguinte forma:

I - APD de servidores que não ocupam cargo de chefia:

a) avaliação da chefia imediata;

b) autoavaliação; e

c) avaliação de dois colegas de trabalho, quando possível, selecionados por meio de sorteio. Tanto os avaliadores quanto os avaliados deverão ter a mesma lotação por pelo menos 180 (cento e oitenta) dias durante o interstício avaliativo.

Parágrafo único. A Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH, por meio de portaria, poderá a cada ciclo avaliativo, de acordo com as circunstâncias de efetivo das unidades, definir número maior de avaliadores para o caso da alínea c.

II - APD de servidores que ocupam cargo de chefia:

a) avaliação da chefia imediata;

b) autoavaliação; e

c) avaliação de dois colegas de trabalho, quando possível, ocupantes de cargo/função de nível equivalente e selecionados por meio de sorteio.

Parágrafo único. A Coordenação Geral de Recursos Humanos - CGRH, por meio de portaria, poderá a cada ciclo avaliativo, de acordo com as circunstâncias de efetivo das unidades, definir número maior de avaliadores para o caso da alínea c.

CAPÍTULO IV DO CÁLCULO DA AVALIAÇÃO

Art. 6º A APD corresponderá a 30% (trinta por cento) da nota global da Avaliação de Desempenho Individual - ADI, conforme definido na Instrução Normativa nº 65, de 15 de fevereiro de 2016, que compreenderá:

I - avaliação pela chefia imediata, com peso 18;

II - avaliação pela equipe de trabalho, com peso 9; e

III - autoavaliação, com peso 3.

Parágrafo único. Caso não haja possibilidade de avaliação dos colegas de trabalho, conforme art. 5º, I, c, e II, c, os pontos dispostos no presente artigo serão distribuídos da seguinte forma:

I - avaliação pela chefia imediata, com peso 24;

II - autoavaliação, com peso 6.

Art. 7º A totalização dos pontos da APD será feita da seguinte forma:

I - serão totalizados os somatórios dos pontos resultantes de cada avaliador, multiplicados pelo respectivo peso; essa totalização será dividida pela pontuação máxima a ser alcançada, gerando o fator percentual que será multiplicado pelo valor do peso da APD dentro da ADI.

a) No caso das avaliações dos colegas de trabalho, será feita a média dos pontos apurados para cada avaliador e depois multiplicar-se-á pelo peso.

II - a fórmula de cálculo será:

$$\left\{ \frac{\sum PTC \times PESO CI + \sum PTAA \times PESO AA + (MÉDIA \sum PTCT \times PESO CT)}{\sum QTDTA \times NM \times PESO CI + \sum QTDTA \times NM \times PESO AA + \sum QTDTA \times NM \times PESO CT} \right\} \times 30$$

Em que:

- a) PTCI - Pontos da avaliação da Chefia Imediata;
- b) PESO CI – Peso atribuído à Chefia Imediata;
- c) PTAA - Pontos da Autoavaliação;
- d) PESO AA – Peso atribuído à Autoavaliação;
- e) PTCT - Pontos da avaliação dos Colegas de Trabalho;
- f) PESO CT – Peso atribuído à avaliação do Colegas de Trabalho;
- g) QTDTA - Quantidade de Fatores Avaliados;
- h) NM – Nota Máxima do fator avaliado.

CAPÍTULO V

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 8º A gestão da avaliação panorâmica de desempenho será feita pela Coordenação- Geral de Recursos Humanos.

Art. 9º As áreas de recursos humanos regionais auxiliarão a Coordenação- Geral de Recursos Humanos - CGRH na validação dos avaliadores e avaliados.

Art. 10 A APD ocorrerá uma vez ao ano para efeitos de composição da ADI e terá validade até o próximo ciclo de APD válido para ADI.

Art. 11 As informações obtidas por meio da APD serão utilizadas como subsídio para construção do Plano Anual de Capacitação.

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 12 Os resultados das APD serão disponibilizados aos servidores para ciência, após a validação.

I - os servidores que não concordarem com os resultados da APD, poderão pedir reconsideração.

a) a reconsideração será encaminhada aos avaliadores para que mantenham ou revisem a avaliação realizada.

b) o prazo para manifestação será de 05 (cinco) dias corridos a contar do pedido de reconsideração.

c) o prazo para interposição de pedido reconsideração será de 10 (dez) dias, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

II - após a reconsideração, caso o servidor ainda não concorde com o resultado da APD, ele poderá apresentar recurso.

a) o recurso administrativo tramitará no máximo por três instâncias administrativas, salvo disposição legal diversa.

b) o prazo para interposição de recurso administrativo será de 10 (dez) dias, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

c) as instâncias recursais compreendem: em primeiro grau, a comissão regional de avaliação de desempenho; em segundo grau, a comissão nacional de avaliação de desempenho; e em terceiro grau, o Coordenador-Geral de Recursos Humanos.

III - o recurso não será conhecido quando interposto:

- a) fora do prazo;
- b) perante autoridade incompetente;
- c) por quem não seja legitimado;
- d) após exaurida a esfera administrativa.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 São considerados benefícios da APD:

I - para a Instituição:

- a) orientar a tomada de decisões gerenciais sobre necessidades de capacitação e desenvolvimento de pessoas;
- b) possibilitar o planejamento das atividades dos servidores em consonância com as metas da equipe;
- c) servir de mecanismo orientador das políticas e diretrizes de gestão de pessoas;
- d) avaliar a contribuição dos programas de capacitação para a melhoria de desempenho.

II - para o servidor:

- a) promover o autoconhecimento e reflexão sobre seu desempenho profissional;
- b) promover maior interação entre equipe e chefia;

- c) desenvolver o senso de compromisso frente às metas institucionais;
- d) favorecer a reavaliação de rotinas e tarefas diárias e fornecer direção para superar limitações;
- e) permitir ao avaliado assumir a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento profissional.

Art. 14 A Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH elaborará manuais e cartilhas de orientações sobre os procedimentos da APD.

Art. 15 Os casos omissos e eventuais ajustes necessários à APD serão dirimidos pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH.

Art. 16 Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MARIA ALICE NASCIMENTO SOUZA



Documento assinado eletronicamente por **MARIA ALICE NASCIMENTO SOUZA, Diretor(a)-Geral**, em 20/01/2017, às 19:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 2º do art. 10 da Medida Provisória Nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no art. 6º do Decreto Nº 8.539, de 8 de outubro de 2015 e na alínea b do inciso IV do art. 2º da Instrução Normativa Nº 61-DG, de 13 de novembro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **3389814** e o código CRC **B8AA31A0**.



Referência: Processo nº 08650.022691/2016-25



SEI nº 3389814