



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL
DIREÇÃO-GERAL
INSTRUÇÃO NORMATIVA PRF Nº 33, DE 07 DE MAIO DE 2021

Institui as categorias, descrições e aplicações das competências mapeadas no âmbito do Polícia Rodoviária Federal.

O DIRETOR-GERAL DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas no Decreto nº 9.662, de 1º de janeiro de 2019, tendo em vista o disposto no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, e o contido no processo nº [08650.012562/2018-91](#), resolve:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Instituir as categorias, descrições e aplicações das competências mapeadas no âmbito da Polícia Rodoviária Federal (PRF).

§1º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se competências o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições dos servidores integrantes do quadro de pessoal da PRF, visando ao alcance dos objetivos institucionais.

§2º As competências estão descritas no formato de comportamentos observáveis e podem ser vinculadas a substantivos que representam sua descrição.

Categorias de competências

Art. 2º As competências mapeadas pela PRF estão divididas em quatro categorias:

I - Institucionais: próprias da PRF e que se encontram em nível organizacional;

II - Gerais: individuais e comuns a todos os servidores da PRF, independente do cargo ou função que ocupem;

III - Gerenciais: individuais e que necessitam ser apresentadas e desenvolvidas pelos que ocupam ou pretendam assumir funções gerenciais na PRF; e

IV - Específicas: individuais e comuns aos servidores de determinado tipo de unidade de lotação.

Art. 3º São Competências Institucionais da PRF:

I - promover a livre mobilidade e segurança nos corredores logísticos estratégicos nacionais, empregando tecnologias para antecipar o futuro e impulsionar a performance e a automação;

II - atuar em cooperação com parceiros nacionais e internacionais, visando à promoção da segurança pública, da cidadania e dos direitos humanos;

III - prevenir e reprimir o crime e a atuação das organizações criminosas;

IV - promover a alavancagem tecnológica da inteligência e do conhecimento em segurança pública;

V - prover a pronta resposta federal às demandas de segurança do Brasil, por meio de ações técnicas qualificadas; e

VI - garantir a segurança viária nas rodovias federais do país.

Art. 4º São Competências Gerais da PRF:

I - adotar práticas de prevenção de acidentes de trabalho e de promoção da saúde física e mental, visando à melhoria da segurança nas atividades cotidianas e do ambiente de trabalho;

II - assumir o serviço no horário determinado, em trajes apropriados e com apresentação pessoal de acordo com as disposições regulamentares;

III - demonstrar comportamentos pessoal e profissional adequados às necessidades do serviço, respeitando o código de ética do servidor público federal, os regulamentos vigentes na área de atuação e as demais normas gerais do órgão e da unidade;

IV - interagir com as pessoas de forma educada, inclusive diante de situações de conflito, sabendo lidar com críticas, valores e percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras; e

V - prestar informações relacionadas à sua área de atuação, de forma clara e concisa, observando a legislação vigente e a segurança institucional.

Art. 5º São Competências Gerenciais da PRF:

I - Comunicação:

a) recepcionar e discutir sugestões de trabalho para sua área, com foco na melhoria dos processos e do ambiente;

b) expressar as expectativas em relação ao trabalho a ser realizado pela equipe e indivíduos, com transparência e objetividade; e

c) debater temas relevantes da sua área, de forma cordial e profissional, com foco nos objetivos estratégicos e utilizando ferramentas de comunicação e negociação;

II - Habilidade com pessoas e equipes:

a) trabalhar a integração da equipe, com foco em resultados e na gestão participativa, promovendo um bom relacionamento interpessoal;

b) avaliar o desempenho individual e da equipe, com equidade e transparência, visando ao desenvolvimento das pessoas e da equipe;

c) mediar conflitos relacionados à sua área, com serenidade e objetividade, utilizando técnicas de negociação;

d) analisar os perfis dos servidores, com foco no desenvolvimento do trabalho e das pessoas, utilizando observações do cotidiano, avaliações de desempenho e rol de competências; e

e) apoiar a integração do trabalho da sua equipe ao trabalho das equipes de outras áreas;

III - Liderança, coordenação e motivação:

a) solucionar as demandas imprevistas, de forma participativa, utilizando os recursos disponíveis e adequados à demanda;

b) apoiar a execução das atividades da equipe, com proatividade e cordialidade, buscando meios de viabilizar o trabalho com qualidade;

c) negociar a distribuição das atividades a serem realizadas, em comum acordo com a equipe, considerando suas competências e estimulando a autonomia e o comprometimento;

d) adotar e defender decisões tomadas em equipe, com profissionalismo, responsabilidade e transparência;

e) apoiar o aprendizado coletivo, alinhado à estratégia organizacional, utilizando ferramentas de gestão do conhecimento;

f) apoiar o desenvolvimento dos servidores, valendo-se de diferentes tipos de capacitações, orientadas por competências;

g) apoiar a inovação no trabalho, utilizando erros e acertos como aprendizado;

h) compatibilizar as expectativas dos servidores aos objetivos da instituição, reconhecendo o valor do trabalho realizado, de forma a estimular o bem-estar, a satisfação e o desempenho; e

i) criar um ambiente colaborativo, por meio de incentivo ao compartilhamento de informações e experiências, propiciando ao servidor o entendimento da importância do seu trabalho dentro da equipe e para a instituição;

IV - Organização e controle:

a) registrar as lições aprendidas para permitir a continuidade e a melhoria das atividades, com foco no desenvolvimento, manutenção e divulgação do conhecimento;

b) identificar e descrever, com participação da equipe, os processos de trabalho relacionados a sua área, conhecendo as atividades desenvolvidas pelos servidores;

c) organizar as atividades da sua área, de forma planejada e sistemática;

d) identificar, listar e ordenar as carências da área, com foco no suprimento das necessidades e considerando as áreas que podem auxiliar nesse processo;

e) aplicar ferramentas de gerenciamento de projetos no planejamento, organização, execução, controle e avaliação das atividades, de acordo com a metodologia de gerenciamento de projetos da instituição;

f) escolher práticas de trabalho que potencializem impactos positivos e minimizem impactos negativos da sua área em relação às demais áreas da instituição, de forma integrada e compartilhada;

g) verificar e avaliar a execução e os resultados das atividades delegadas ou distribuídas, com comprometimento e profissionalismo, utilizando técnicas de mensuração e **feedback**; e

h) aprimorar processos de trabalho da sua área, em conjunto com a equipe, utilizando técnicas de gerenciamento de processos e integrando atividades e áreas correlatas;

V - Orientação para resultados:

- a) planejar as atividades da equipe, com foco no alcance dos objetivos organizacionais, de forma participativa;
- b) alocar os recursos disponíveis, de forma a potencializar os esforços da equipe em prol do alcance das metas e objetivos organizacionais;
- c) avaliar os processos de trabalho relacionados à sua área, com foco em resultados e competências;
- d) estabelecer metas de trabalho para equipe e indivíduos, de forma participativa e orientada para resultados, de acordo com o planejamento estratégico institucional; e
- e) integrar melhores práticas de gestões anteriores às atuais, com foco na melhoria dos resultados.

Art. 6º As Competências específicas serão aprovadas em ato próprio do Diretor-Geral, mediante mapeamento e apresentação de proposta por parte dos gestores de cada unidade.

Aplicações das competências

Art. 7º As competências institucionais são auxiliares para a construção de indicadores de desempenho macro da PRF, bem como na tomada de decisões estratégicas e outras utilizações em nível organizacional.

Parágrafo único. As competências institucionais não podem ser utilizadas como parâmetro de aferição direta de comportamento ou desempenho individual.

Art. 8º As competências individuais podem ser utilizadas em todos os processos e subprocessos de gestão de pessoas, incluindo a sucessão de cargos, formação de equipes e gestão de carreiras, bem como demais decisões estratégicas e outras utilizações em nível organizacional.

Parágrafo único. As competências individuais podem ser utilizadas como parâmetro de aferição direta de comportamento ou desempenho individual.

Disposições finais

Art. 9º Compete à área de gestão de pessoas nacional disponibilizar as informações sobre as competências mapeadas e aprovadas pela PRF, bem como avaliar propostas de atualização e aprimoramento encaminhadas pelas áreas, submetendo-as à aprovação da Direção-Geral.

Art. 10. Os relatórios da Avaliação Panorâmica de Desempenho extraídos do Sistema de Avaliação de Desempenho Individual (SIADI) devem ser considerados na avaliação das competências e suas adequações às necessidades da PRF.

Art. 11. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 1º de junho de 2021.

SILVINEI VASQUES

Documento assinado eletronicamente por **SILVINEI VASQUES, Diretor-Geral**, em 07/05/2021, às 18:42, horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 10, § 2º, 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 no art. 42 da Instrução Normativa nº 116/DG/PRF, de 16 de fevereiro de 2018.

PRF



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.prf.gov.br/verificar>, informando o código verificador **32417402** e o código CRC **59F573E8**.



Processo nº 08650.012562/2018-91



SEI nº 32417402