



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras  
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 12/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

**Assunto:** Consolidação dos posicionamentos adotados pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC concernentes à Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA.

**Referência:** Processo nº 19975.103938/2019-18

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Considerando os diversos questionamentos submetidos à apreciação deste órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC quanto à concessão e manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária – GDARA, esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia - SGP/SEDGG/ME procederá à consolidação dos vários entendimentos exarados até o momento, de acordo com a legislação que rege a matéria e os opinativos do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta – CONJUR/PDG/ME, no que couber, com vistas a subsidiar a análise dos casos concretos no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

2. Deve-se salientar que os questionamentos já respondidos pelas extintas Secretarias que antecederam a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP, terão as manifestações identificadas, as quais estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

## ANÁLISE

3. A Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA foi instituída pela Medida Provisória nº 216, de 23 de setembro de 2004, convertida na Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, devida aos ocupantes dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INCRA, que dispõe:

Art. 15. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, devida aos ocupantes dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INCRA. (Regulamento)

Art. 16. A GDARA será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do INCRA.

§ 1º A GDARA será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo V desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º A pontuação a que se refere a GDARA será assim distribuída: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDARA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto constante do Anexo V de acordo com o respectivo nível, classe e padrão. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 4º A GDARA não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 8º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no Incra, no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de

desempenho institucional. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 9º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 10. Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDARA. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 11. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDARA serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento Agrário, observada a legislação vigente. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 12. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do presidente do Incra. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016)

§ 13. Até que seja publicado o ato a que se refere o § 11 deste artigo e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional considerando o disposto no § 2º deste artigo, todos os servidores que fizerem jus à GDARA deverão percebê-la em valor correspondente à última pontuação que lhe foi atribuída a título de gratificação de desempenho multiplicada pelo valor do ponto constante do Anexo V desta Lei, conforme disposto no § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 14. O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o § 11 deste artigo, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 15. O disposto no § 13 deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDARA. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 16-A. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDARA em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDARA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 16-B. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º desta Lei, em exercício no Incra, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança farão jus à GDARA da seguinte forma: (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 3º do art. 16 desta Lei; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Incra no período. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 16-C. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º desta Lei quando não se encontrarem em exercício no Incra somente farão jus à GDARA: (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDARA com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Incra; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e investidos em cargos de natureza especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 6, 5 ou 4, ou equivalentes, situação na qual perceberão a GDARA com base no resultado da avaliação institucional do período. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016)

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será: (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo; (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 10 do art. 16 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

Art. 16-D. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDARA continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

(...)

Art. 22. Para fins de incorporação da GDARA aos proventos e aposentadoria ou às pensões, observar-se-á os critérios estabelecidos por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 1º Para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDARA integrará os proventos de aposentadoria e as pensões, de acordo com: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

a) a partir de 1º de março de 2008, no valor correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, no valor correspondente a cinquenta por cento do valor máximo do respectivo nível. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 2º Para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o disposto no § 1º deste artigo; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - aos demais, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

4. Em suma, quanto à Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, conclui-se que:

I - é devida aos servidores lotados nas unidades do INCRA e que estejam no exercício das atribuições do seu respectivo cargo;

II - será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do INCRA, de acordo com o plano de trabalho pactuado entre os gestores e as equipes;

III - não servirá de base para cálculos de quaisquer benefícios ou vantagens;

IV - o resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento dessa gratificação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

V - o servidor ativo, beneficiário da GDARA que obtiver pontuação inferior a 50 (cinquenta por cento) da avaliação máxima **na avaliação individual** será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do INCRA;

VI - o servidor titular de cargo efetivo do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA que não estiver desenvolvendo suas atribuições no INCRA somente fará jus à manutenção da GDARA, se configuradas as seguintes situações:

**Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDARA:** o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho após o retorno;

- **Quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República:** a GDARA será calculada com base nas regras aplicáveis como se o servidor estivesse em efetivo exercício no INCRA;
- **Nas hipóteses de requisição previstas em lei:** a GDARA será calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no INCRA;
- **Quando cedido para órgãos ou entidades distintos da Presidência ou Vice-Presidência da República, do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária; ou investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5**

**e 4 ou equivalentes:** o servidor somente fará jus à GDARA quando investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, calculada com base **no resultado da avaliação institucional do período;**

VII - o servidor ocupante de cargo comissionado na forma do art. 16-D. da Lei nº 11.090, de 2005, quando exonerado, continuará percebendo a GDARA em valor correspondente a última pontuação que lhe foi atribuída, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração;

VIII - a GDARA não pode ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo; e

IX - o servidor que não fizer jus à percepção da GDARA e que esteja retornando de licença sem vencimento, de cessão ou sido nomeado **no decurso do ciclo avaliativo**, a gratificação será devida no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro;

X - as avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais, por igual período;

XI - para a incorporação da GDARA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, o art. 22 da Lei nº 11.090, de 2005, apontou os seguintes critérios:

Art. 22...

§ 1º Para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDARA integrará os proventos de aposentadoria e as pensões, de acordo com: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

a) a partir de 1º de março de 2008, no valor correspondente a quarenta por cento do valor máximo do respectivo nível; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, no valor correspondente a cinquenta por cento do valor máximo do respectivo nível. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 2º Para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004: (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - quando aos servidores que lhes deu origem se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-á o disposto no § 1º deste artigo; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - aos demais, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

5. A Lei nº 11.090, de 2005, determinou, em seu art. 16, §11, que **os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDARA seriam estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento Agrário** que, até a edição desse ato e o processamento do resultado do primeiro período avaliativo para fins de atribuição dessa gratificação, o valor devido mensalmente ao servidor ativo corresponderia à última pontuação ou ao último percentual percebido a título de gratificação de desempenho, que seria multiplicado pelo valor constante no Anexo V desta lei, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

6. A partir da edição do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, foram regulamentados **os critérios e procedimentos gerais** para a realização das avaliações de desempenho individuais e institucionais e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho e, dentre elas, a Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA.

7. Refêrido Decreto dispôs em seu art. 7º, que *“os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1º”*. E ainda, elencou todas as informações que deveriam integrar o ato a ser editado pelas autoridades competentes.

8. Em razão dessa previsão legal, o Ministro de Estado do Desenvolvimento Agrário editou a Portaria nº 26, de 27 de abril de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 30 de abril de 2012, cuja redação pode ser conferida no Anexo a esta Nota Técnica.

9. A partir da edição desse normativo específico, o Inkra já estava autorizado a realizar a primeira avaliação de desempenho individual e institucional e, conseqüentemente, o pagamento da GDARA.

10. Antes de prosseguir na análise das questões relativas à GDARA, cabe destacar que, a rigor, essa gratificação é devida ao servidor que estiver no efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo do qual é titular, no respectivo órgão ou entidade de lotação e enquanto permanecer nessa condição. As exceções são

aquelas previstas em leis específicas e na lei que institui a respectiva gratificação.

11. Dentre essas exceções estão as requisições revestidas do caráter de irrecusabilidade e que independem da anuência do órgão ou do servidor. Nesses casos, para evitar que o servidor seja prejudicado com um decesso remuneratório para o qual não tenha contribuído, a Lei prevê que lhe sejam garantidos todos os direitos e vantagens como se estivesse em exercício no seu órgão de origem.

12. Assim, para os fins a que se propõe esta Nota Técnica, cabe citar alguns dos órgãos e entidades que, em razão de suas especificidades detém a prerrogativa de requisitar servidores de outros órgãos da Administração Pública Federal, dos Estados e Municípios quando autorizados por leis específicas, bem como os respectivos atos regulamentadores:

### **- Do Ministério Público da União**

#### **Lei Complementar nº 75, de 1993**

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

III - requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;

(...)

Art. 75. Incumbe ao **Procurador-Geral Eleitoral**:

(...)

IV - requisitar servidores da União e de suas autarquias, **quando o exigir a necessidade do serviço, sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.**

13. A Lei Complementar nº 75, de 1993, prevê, em seu art. 8º, III, que o Ministério Público da União - MPU pode requisitar serviços temporários de servidores da Administração Pública, e os meios necessários para a realização de atividades específicas e, em seu art. 75, que o Procurador-Geral Eleitoral poderá requisitar servidores de quaisquer órgãos da Administração Pública, quando assim exigir a necessidade do serviço, **sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.**

14. Observa-se que a LC nº 75, de 1993, trouxe duas situações distintas de requisição. Na primeira, a requisição é de serviços e de meios materiais para a sua execução, na segunda, de servidores. No caso **da requisição de servidores**, de competência do Procurador-Geral Eleitoral, essa lei complementar garante a manutenção de todos os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.

15. Em atenção a esse dispositivo, o órgão central do SIPEC exarou entendimento no sentido de que apenas as requisições amparadas pelo disposto no art. 75 dessa Lei, é que garantiriam a manutenção das respectivas gratificações de desempenho para os servidores requisitados. E ainda, que os servidores requisitados pelos demais órgãos que integram o MPU, ou por autoridades distintas do Procurador-Geral Eleitoral, não estavam abarcadas pelo disposto nesse artigo e, portanto, não faziam jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

16. Esse entendimento foi revisto a partir do novo posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, e passou a vigir nos termos da Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016, que, em resumo, dispõe:

a) os servidores públicos requisitados pelo MPU nos termos do art. 8º, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus às respectivas gratificações de desempenho;

b) as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção das gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4; e

c) a requisição prevista no art. 8º, inciso III, da LC nº 75, de 1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado, de 1 (um) ano.

### **- Da Defensoria Pública da União - DPU**

#### **Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995**

Art. 4º O Defensor Público-Geral da União poderá requisitar servidores de órgãos e entidades da Administração Federal, assegurados ao requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção.

Parágrafo único. A requisição de que trata este artigo é irrecusável e cessará até noventa dias após a constituição do Quadro Permanente de Pessoal de apoio da Defensoria Pública da União.

17. Concernente às requisições efetivadas pela **Defensoria Pública da União – DPU**, o entendimento vigente era no sentido de que tratava-se de ato irrecusável e que garantia ao servidor requisitado,

**todos os direitos e vantagens a que fizesse jus no respectivo órgão de lotação, até que fosse formado o seu quadro Permanente de Pessoal.**

18. Entretanto, em 7 de agosto de 2013, foi publicada no Diário Oficial da União – DOU, a Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, que incluiu a seguinte redação ao art. 134 da Constituição Federal de 1988:

Art. 134...

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Aplica-se o disposto no § 2º às Defensorias Públicas da União e do Distrito Federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 74, de 2013)

19. A partir dessa alteração, o entendimento do órgão central do SIPEC foi retificado e passou a vigor no sentido de que as requisições feitas pela DPU **não detinham mais o caráter de irrecusabilidade**.

20. Esse posicionamento foi questionado e, em razão de suposta divergência de entendimentos foi submetido à oitiva da Consultoria-Geral da União - CGU/AGU, que manifestou-se mediante a Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, aprovada pelos Despachos de Aprovação nº 038/2014/SFT/CGU/AGU e nº 00179/2014/GAB/CGU/AGU, ratificando o entendimento constante do Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, no sentido de que, mesmo após o advento da Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, a requisição de que trata o art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995, continua irrecusável, tendo em vista que o Quadro Permanente de Pessoal da DPU ainda se encontra em formação.

21. Em razão do posicionamento adotado pela CGU/AGU, o órgão central do SIPEC exarou a Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, de 12 de agosto de 2014, nos seguintes termos:

Destaca-se ainda que, de acordo com a Nota Técnica nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, **as requisições não devem ser nominadas, em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência**, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor, a fim de resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público.

22. Portanto, as requisições de interesse da DPU continuaram irrecusáveis e assegurando ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção. Ressalta-se, que em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência, essas requisições não podem ser nominadas, sob o risco de perder o caráter de irrecusabilidade, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades a prerrogativa de escolher o servidor para atender à requisição da DPU, e resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público.

23. Destaca-se ainda, que esse entendimento não se aplica às requisições para a Presidência da República *“dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais, concluindo que, excepcionalmente nesse caso, poderão ser nominais.”*

24. O caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU foi objeto de nova consulta ao órgão de assessoramento jurídico desta Pasta a fim de esclarecer a regra que se aplicaria no caso de cessão de servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais - ATPS para a Defensoria Pública da União, com fundamento no art. 4º da Lei nº 9.020, de 1995, que teria limitado a manutenção da gratificação de desempenho somente para os casos de cessão e requisição expressamente listados no art. 14 da Lei nº 12.094/2009.

25. Diante da manifestação da CONJUR/MP, o órgão central do SIPEC manifestou-se mediante a Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017, concluindo:

I - a requisição feita pela Defensoria Pública da União, com fulcro no art. 4º da Lei nº 9.020, de 1995, por seu caráter de irrecusabilidade, assegura aos requisitados todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem e, portanto, não obsta a manutenção do pagamento da gratificação de desempenho;

II - o caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU continua vigente, uma vez que o Quadro Permanente de Pessoal de apoio ainda está em formação;

III - a fim de manter o caráter de irrecusabilidade, as requisições feitas pela DPU devem observar os requisitos elencados no Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, ratificado pela Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, de 7 de fevereiro de 2014, no sentido de que *“as requisições não devem ser nominadas, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor a ser apresentado, de forma a resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público”*; e

IV - a manutenção da gratificação de desempenho de servidores requisitados pela DPU independe do cargo ocupado, da carreira ou do plano de cargos a qual pertença o requisitado, tendo em vista que o caráter de irrecusabilidade aplica-se tanto ao órgão cedente, quanto ao servidor.

## **Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995**

Art. 2º As requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis. (Vide Lei nº 12.462, de 2011) (Vide Medida Provisória nº 768, de 2017)

Parágrafo único. Aos servidores requisitados na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo ou emprego que ocupe no órgão ou entidade de origem.

26. As requisições para a Presidência e Vice-Presidência da República são irrecusáveis e garantem ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem e a contagem desse período como de efetivo exercício no cargo ou emprego para todos os efeitos de sua vida funcional.

27. Destaque-se que as requisições para a Presidência da República podem ser nominadas, “*dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais*”.

### **- Do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE**

#### **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011**

Art. 1º Esta Lei estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência - SBDC e dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

(...)

Art. 3º O SBDC é formado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e pela Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda, com as atribuições previstas nesta Lei.

## **CAPÍTULO II**

### **Do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE**

Art. 4º O CADE é entidade judicante com jurisdição em todo o território nacional, que se constitui em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, com sede e foro no Distrito Federal, e competências previstas nesta Lei.

(...)

Art. 122. Os órgãos do SBDC **poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.**

Parágrafo único. **Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem. (destacamos)**

28. Conforme se verifica o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e a Secretaria de Acompanhamento Econômico do então Ministério da Fazenda, órgãos que compõem o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência – SBDC, podem requisitar servidores da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, independente do exercício de cargo comissionado ou função de confiança, assegurando-lhes todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão de origem, a contagem desse tempo como de efetivo exercício e todos os efeitos na sua vida funcional.

### **- Da Justiça Eleitoral**

#### **Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982**

Art. 1º - O afastamento de servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das autarquias, para prestar serviços à Justiça Eleitoral, dar-se-á na forma estabelecidas por esta Lei.

(...)

Art. 9º - O servidor requisitado para o serviço eleitoral conservará os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seu cargo ou emprego.

## **CÓDIGO ELEITORAL BRASILEIRO**

#### **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**

Art. 365. O serviço eleitoral prefere a qualquer outro, é obrigatório e não interrompe o interstício de promoção dos funcionários para êle requisitados.

29. No que concerne à requisição de servidores para o serviço eleitoral, esses normativos determinam que trata-se de serviço obrigatório, asseguram os direitos e vantagens inerentes ao exercício do cargo ou emprego e não interrompe o interstício de promoção dos servidores requisitados.

30. Com foco nisso, as requisições efetivadas pela Justiça Eleitoral são irrecusáveis e têm por finalidade precípua o relevante interesse público de garantia do sistema eleitoral, imprescindível à eficiência dos serviços prestados ao desenvolvimento do processo democrático do Brasil.

#### **FONTES:**

- Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;
- Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013;
- Constituição Federal de 1988;
- Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 12 de agosto de 2014;
- Nota Informativa nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP;
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016;
- Nota Técnica nº 20.908/2018-MP, de 26 de outubro de 2018;
- Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017;
- Nota Técnica Consolidada nº 02/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 22 de dezembro de 2014;
- Nota Informativa nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Técnica nº 26812/2018-MP, de 21 de novembro de 2018;
- Nota Técnica nº 1094/2019-MP, de 28 de janeiro de 2019

---

31. Feitas essas considerações, passa-se a seguir a identificar os questionamentos oriundos dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre possíveis impactos acerca da concessão e/ou manutenção da GDARA, em razão das diversas situações a que o servidor está sujeito durante sua vida funcional.

#### **- DOS QUESTIONAMENTOS SOBRE A CONCESSÃO E/OU MANUTENÇÃO DA GDARA**

##### ***1.1. É possível a manutenção da GDARA por servidores requisitados pelo Ministério Público da União?***

#### **Resposta:**

**Depende.** Uma das situações específicas, que garante a manutenção das gratificações de desempenho de servidor que não esteja no efetivo exercício de suas atribuições no órgão de lotação, é a lei de organização do órgão requisitante, que preveja a requisição como ato irrecusável e, por esta razão, garanta a manutenção de seus respectivos direitos e vantagens.

#### **Fundamentação:**

O entendimento inicial do órgão central do SIPEC era no sentido de que apenas quando se tratasse de servidores requisitados pelo Procurador-Geral Eleitoral é que se garantiria todas as vantagens do cargo efetivo, e **desde que fosse para atender à necessidade do serviço eleitoral**, não se incluindo neste rol aquelas que tivessem outras finalidades ou que atendessem a outros órgãos que compõem o MPU.

Esse entendimento foi ratificado mediante as Notas Informativas nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015, e nº 69/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015, quando este órgão central do SIPEC analisou a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividades de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, por servidores cedidos ao Ministério Público da União, e estava em consonância com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta.

Entretanto, o assunto foi objeto de novos questionamentos à extinta Secretaria de Gestão Pública

– SEGEP que julgou pertinente submeter a matéria novamente à oitiva da CONJUR/MP para fixar interpretação conclusiva à Lei Complementar nº 75, de 1993.

Na ocasião, a CONJUR/MP retificou o entendimento até então vigente, que não vislumbrava a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com amparo no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

A partir de então, o novo entendimento que passou a vigor, consubstanciado na **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016**, foi o seguinte:

I – os servidores públicos requisitados pelo MPU, nos termos do art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus à percepção/manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho;

II – as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4; e

III – a requisição prevista no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75/1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado, de 1 (um) ano, prorrogável por mais 1 (um).

IV - pela necessidade de tornar insubsistentes as conclusões constantes da NOTA INFORMATIVA N.º 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, da NOTA INFORMATIVA N.º 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e da NOTA INFORMATIVA N.º 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

Portanto, quando da análise dos casos concretos, cabe aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC observar que, até a edição da **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016**, o entendimento vigente no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC era no sentido de que não havia amparo para a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com fulcro no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

#### **FONTES:**

- arts. 8º e 75 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Nota Informativa nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015;
- Nota Informativa nº 69/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Informativa nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP,
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;
- Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Nota Técnica nº 22065/2018-MP, de 4 de outubro de 2018;

---

**1.2. É possível a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária em caso de movimentação para composição da força de trabalho prevista no § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990?**

#### **Resposta:**

**Sim.** A movimentação de empregado ou servidor público para composição da força de trabalho está prevista no § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com redação dada pela Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, e delega competência ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para “*promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo*”.(Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002) (Vide Decreto nº 5.375, de 2005)

#### **Fundamentação:**

A competência para promover essa composição da força de trabalho foi delegada ao então Secretário de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme se verifica da Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015.

Esse instituto foi disciplinado pela Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018, e determinou a observância das demais regras e procedimentos previstos na Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017.

A partir da edição desses normativos, surgiram questionamentos acerca da possibilidade de manutenção das respectivas gratificações de desempenho, uma vez que a alteração da lotação ou exercício do empregado ou servidor com essa finalidade é **irrecusável e independente de prévia anuência do órgão ou entidade** ao qual ele esteja vinculado.

Assim, após acurada análise acerca do disposto no § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 1990, esta SGP concluiu, mediante a Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019, que “o servidor movimentado para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, fará jus à manutenção da respectiva **gratificação de desempenho**, tendo em vista o caráter de irrecusabilidade dessa movimentação e a discricionariedade desta Pasta, competente para promover a composição da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.”

Ressalta-se, entretanto, que essa movimentação não tem o condão de garantir a manutenção de **parcelas transitórias**, que são devidas em razão da localidade, da atividade ou da situação de risco na qual se encontra o servidor no respectivo órgão de origem, a exemplo do adicional pela prestação de serviços extraordinários, ou pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas.

Entretanto, caso o servidor seja lotado em unidade na qual exerça atribuições que ensejem a concessão desses adicionais, caberá ao órgão que o recebeu para compor sua força de trabalho providenciar sua concessão, desde que observados os normativos legais, conforme disposto na Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019.

#### **FONTES:**

- § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Lei nº 8.112, de 1990 - ANOTADA
- Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002;
- Decreto nº 5.375, de 17 de fevereiro de 2005;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015
- Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017;
- Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018;
- Nota Técnica Conjunta nº 62, de 4 de abril de 2019;

---

**1.3. O servidor revertido à atividade fará jus à percepção da GDARA? Em caso positivo, como será a concessão?**

#### **Resposta:**

**Sim.** Os servidores revertidos à atividade com amparo no art. 25 da Lei nº 8.112, de 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001, farão jus à percepção das parcelas referentes às gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010, em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15, até que seja processada a primeira avaliação individual após a reversão.

#### **Fundamentação:**

Em que pese a inexistência de previsão legal para a percepção da gratificação de desempenho por servidor nessa condição, esta SGP concluiu que, se o Decreto nº 3.644 de 30 de outubro de 2000, assegurou ao servidor revertido à atividade os mesmos direitos, garantias, vantagens e deveres aplicáveis ao servidor em atividade, impõe-se a eles os mesmos critérios e procedimentos regulamentados pelo Decreto nº 7.133, de 2010, para a concessão das respectivas gratificações.

Esse entendimento foi ratificado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta e aplica-se a todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

#### **FONTES:**

- art. 25 da Lei nº 8.112, de 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225.45, de 4 de setembro de 2001;

- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
  - Decreto nº 3.644, de 30 de outubro de 2000;
  - Nota Técnica nº 13.593/2018-MP, de 10 de julho de 2018;
- 

#### **1.4. É possível a manutenção da GDARA por servidor em exercício provisório?**

##### **Resposta:**

**Não.** A partir da efetivação do exercício provisório o servidor só fará jus à percepção dos efeitos financeiros decorrentes da última avaliação de desempenho, e que são devidos somente durante os 12 (doze) meses seguintes à apuração, contados a partir de sua percepção, e desde que tenha cumprido todos os requisitos necessários.

##### **Fundamentação:**

De acordo com a legislação pertinente, o servidor que não se encontrar em exercício na sua entidade de lotação e em nenhuma das situações excepcionais garantidoras do direito à percepção da referida gratificação, não fará jus a nenhum valor a título de GDARA.

##### **FONTES:**

- Nota Informativa nº 257/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 30 de maio de 2013;
  - Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
  - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
  - Nota Técnica nº 561/2010/COGES, de 10 de junho de 2010.
- 

#### **1.5. Os períodos em que o servidor esteve usufruindo de licença sem remuneração, ainda que tenha contribuído para o Plano de Seguridade Social – PSS podem ser utilizados para fins de incorporação da referida gratificação?**

##### **Resposta:**

**Não.** A legislação concede prerrogativa ao servidor público de manter o vínculo com a Administração Pública e sua filiação ao Plano de Seguridade Social com o devido recolhimento, mesmo sem contraprestação de trabalho, podendo assim, utilizar o período da licença sem vencimentos para fins de aposentadoria.

##### **Fundamentação:**

Durante essa licença, que não é de efetivo exercício, o servidor está exercendo atividades de interesse pessoal, não percebe remuneração e, tampouco, qualquer gratificação de desempenho.

Assim, caso a Lei que regulamenta a respectiva gratificação de desempenho permita sua incorporação, deve-se observar as regras pertinentes.

Cabe destacar que o SIAPE já foi ajustado de modo a contemplar as regras de incorporação de gratificações de desempenho para aposentados e beneficiários de pensão.

Ressalta-se ainda, que este órgão central do SIPEC publicou uma Cartilha objetivando esclarecer possíveis dúvidas acerca da possibilidade de incorporação das gratificações de desempenho, bem como a Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016, publicada no Diário Oficial da União de 21 de dezembro de 2016, alterada pela Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017, a fim de orientar os órgãos e entidades integrantes do SIPEC acerca dos procedimentos que devem ser observados quanto à opção pela incorporação das referidas gratificações.

##### **FONTES:**

- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
  - Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017;
  - Cartilha – Gratificações de Desempenho – ON Nº 5/2016; de 19 de dezembro de 2016; e
  - Nota Técnica nº 25033/2018-MP, de 9 de novembro de 2018
- 

**1.6. É possível a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE?**

**Resposta:**

**Sim.** É possível a percepção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo CADE, desde que haja previsão em lei específica que garanta ao órgão requisitante a prerrogativa de irrecusabilidade, bem como a manutenção dos direitos e vantagens como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem.

**Fundamentação:**

A Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, assim, dispõe em seu art. 122, *in verbis*:

Art. 122. Os órgãos do SBDC poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

**Parágrafo único.** Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem. (destacamos)

Cite-se ainda, o disposto no Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017, que ao revogar o Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, manteve vigente o caráter de irrecusabilidade que reveste o instituto da requisição.

Ante a análise desses normativos, o órgão central do SIPEC concluiu que o servidor requisitado pelo CADE faz jus à manutenção da gratificação de desempenho, tendo em vista: **a)** a irrecusabilidade do instituto da requisição conforme a regulamentação vigente, respeitados os princípios da impessoalidade pelo órgão requisitante e eficiência pelos órgãos envolvidos no sentido da manutenção de suas atividades institucionais; **b)** a existência de lei específica conferindo ao CADE a prerrogativa de requisitar servidores; e **c)** a garantia dos direitos e vantagens aos servidores requisitados, como se no órgão de origem estivessem, conforme o disposto no art. 22, parágrafo único, da Lei nº 12.529, de 2011.

Portanto, independente de qual seja a gratificação de desempenho percebida pelo servidor, é legal a sua manutenção em caso de requisição para o CADE.

**FONTES:**

- Nota Técnica nº 8713/2018-MP, de 4 de junho de 2018;
  - Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011;
  - Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
  - Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
  - Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017.
- 

**1.7. O servidor cedido à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP fará jus à manutenção da GDARA? Poderá perceber a GDARA concomitantemente com a Gratificação Temporária de Atividade em Escola do Governo – GAEG?**

**Resposta:**

**Sim.** O servidor cedido à ENAP fará jus à percepção da GAEG e à manutenção da GDARA

## **Fundamentação:**

A percepção cumulativa de ambas as gratificações é possível em razão do exercício do servidor nessa entidade, visto que o caso em apreço é considerado como excepcional, e está em consonância com a definição do instrumento de cessão contida no inciso II do art. 1º do Decreto nº 4.050, de 2001, revogado pelo Decreto 9.144/2017, e à manutenção da GDARA, tendo em vista o contido no § 2º do art. 293, da Lei nº 11.907, de 2009.

## **FONTES:**

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Nota Técnica nº 380/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 22 de abril de 2010;
- § 2º do art. 293 da Lei nº 11.907, de 2009.

---

### **1.8. A GDARA integra a base de cálculo do adicional por serviço extraordinário?**

## **Resposta:**

**Sim.** A GDARA deverá fazer parte da base de cálculo do adicional por serviço extraordinário, por possuir caráter de natureza permanente e integrar-se à estrutura remuneratória dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário.

## **Fundamentação:**

De acordo com o art. 24-B da Lei nº 11.090, de 2005, a estrutura remuneratória dos servidores titulares de cargos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, composta pelos cargos de nível superior de Analista em Reforma e Desenvolvimento Agrário e de Analista Administrativo e pelos cargos de nível intermediário de Técnico em Reforma e Desenvolvimento Agrário e de Técnico Administrativo: I) vencimento básico; e II) da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA. Já o art. 41 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe que “a remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Assim, verifica-se que a GDARA, por possuir caráter de natureza permanente, integra a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários, quando houver.

**Em que pese a consulta NÃO ter sido especificamente quanto à GDARA, esse entendimento aplica-se às demais gratificações de desempenho, tendo em vista que todas possuem caráter de natureza permanente e, portanto, integrarão a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários.**

## **FONTES:**

- arts. 41 e 73 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- art. 126 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Nota Técnica nº 225/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31 de julho de 2012.

---

**1.9. É possível a percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA com a Gratificação Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, por servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e cedidos ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão?**

## **Resposta:**

**Sim.** Não há óbice para percepção cumulativa da GDARA com a GSISTE na situação concreta posta em voga, uma vez que se trata de gratificações com finalidades e natureza jurídica distintas, a saber: **i)** a primeira é devida em razão da aferição do desempenho individual e institucional, a servidor em efetivo exercício do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo âmbito do INCRA e demais situações excepcionadas; **ii)** e, a segunda, em razão da localidade, ou seja, do exercício nos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006.

## **Fundamentação:**

Além da cessão para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança, o Decreto nº 4.050, de 2001, elencava ainda as **situações previstas em leis específicas**, na qual se enquadrava o disposto no inciso II, do art. 16-B da Lei nº 11.356, de 2006, que assegurava a manutenção da gratificação de desempenho ao servidor cedido para exercício **no órgão central**, conforme *caput* de seu art. 15 ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados **nos incisos de I a IX, calculada com base nas regras como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem, possibilitando, ainda, a percepção cumulativa com a GSISTE.**

Ademais, o art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, garante a percepção da GSISTE aos titulares de cargos de provimento efetivo quando em exercício no órgão central e nos órgãos seccionais, setoriais e correlatos dos sistemas estruturadores, e enquanto lá permanecerem.

Há que se observar ainda o disposto no art. 16 da Lei nº 11.356, de 2006, determinando que o ajuste no valor da GSISTE, de modo que sua soma com a remuneração total do servidor, após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada, não seja superior ao valor estabelecido no Anexo IX da referida lei.

Portanto, ainda que o servidor faça jus à percepção da GSISTE e que haja disponibilidade em um dos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, sua concessão estará sujeita ao limite do teto remuneratório estabelecido no referido normativo, cujo pagamento poderá ocorrer nas seguintes condições:

- I - **Parcial/ajustado** – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada** for superior ao limite estabelecido; e
- II - **Não haverá concessão da GSISTE** – se, mesmo preenchidos os critérios de concessão, a remuneração do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, for igual ou superior ao teto estabelecido.

Destaque-se, por pertinente, que o exercício no órgão central ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados nos incisos I a IX do art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, **não garante a percepção da GSISTE**, cuja designação e dispensa são atos discricionários da Administração Pública, estando condicionada, ainda: **i)** à disponibilidade dentro do quantitativo fixado para cada órgão ou entidade e; **ii)** ao limite estabelecido no Anexo IX da referida lei.

Em que pese a consulta tenha sido especificamente quanto à percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ com a Gratificação Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE esse entendimento aplica-se a percepção cumulativa da GSISTE com qualquer uma das gratificações de desempenho, tendo em razão de suas finalidades distintas, desde que o servidor preencha os requisitos legais para sua percepção e manutenção.

## **FONTES:**

- Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;
- Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Nota Técnica nº 2539/2015-MP, de 26 de novembro de 2015.

---

**1.10. É possível a manutenção da GDARA por servidor cedido para o exercício de cargo comissionado na Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe?**

## **Resposta:**

**Sim.** Após análise por parte do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, conclui-se nos

termos do inciso II do art. 16-C da Lei nº 11.090, de 2005, pela possibilidade de percepção da GDARA por servidor que se encontre cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes na Funpresp-Exe.

### **Fundamentação:**

O entendimento firmado pelo órgão central do SIPEC e ratificado pela CONJUR/MP foi no sentido de que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à manutenção da GDARA, inclusive quando cedido à Funpresp-Exe, que se constitui uma entidade da Administração indireta da União na forma de fundação de direito privado, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Ainda de acordo com esse entendimento, o fato de a Funpresp-Exe possuir personalidade jurídica de direito privado, não lhe retira a condição de entidade integrante da União.

Assim, de acordo com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, não há óbice para que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, inclusive para a Funpresp-Exe fará jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

### **FONTES:**

- art. 16-C, II, da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;
- Decreto nº 4.050, de 2001;
- Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012;
- Nota Técnica nº 4478/2016-MP, de 19 de abril de 2016;
- Nota Informativa nº 1736/2016-MP, de 5 de maio de 2016.

---

***1.11. Os servidores cedidos para Estados ou Municípios para cargos equivalentes aos DAS 4, 5, ou 6, farão jus à manutenção da GDARA, tendo em vista não estarão exercendo as atribuições de seus cargos no órgão ou entidade de lotação?***

### **Resposta:**

A continuidade de recebimento da GDARA por servidores cedidos e investidos em cargos comissionados DAS 4, 5, 6, ou equivalentes, é regulada pelo art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010.

### **Fundamentação:**

De acordo com o art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010: “II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.” E ainda, de acordo com o parágrafo único desse dispositivo, “a avaliação institucional referida no inciso II do **caput** será a do órgão ou entidade de lotação.”

### **FONTES:**

- art. 14 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Lei nº 12.778, de 28 de dezembro de 2012;
- Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

---

***1.12. É possível a concessão da GDARA a servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado? Em caso positivo, como se dará o pagamento?***

**Resposta:**

**Sim.** O servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, em período em que não é possível o imediato processamento e conclusão de sua avaliação de desempenho para fins de pagamento da gratificação, fará jus à percepção da respectiva gratificação de desempenho em valor equivalente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15, até que seja processada a primeira avaliação individual após a recondução.

**Fundamentação:**

Em que pese o Decreto nº 7.133, de 2010, não tenha previsto tal situação, este órgão central do SIPEC entende que deve ser aplicado a esse caso, por analogia, o mesmo posicionamento adotado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta que, ao analisar a possibilidade de concessão de gratificação de desempenho a servidor revertido à atividade concluiu pela possibilidade da concessão, nos moldes do § 7º do seu art. 15, ou seja, a este servidor será concedida a gratificação “em valor correspondente a oitenta pontos, que serão multiplicados pelo valor constante das leis específicas que dispõem sobre as gratificações de desempenho nele referidas”.

Este entendimento aplica-se à todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

**FONTES:**

- Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;
- Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010;
- Nota Técnica nº 13593/2018-MP, de 10 de julho de 2018;
- art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

---

**1.13. É possível a manutenção da GDARA por servidor cedido para a Autoridade Pública Olímpica - APO?****Resposta:**

**Sim.** É possível a manutenção da gratificação de desempenho durante o período em que o servidor permanecer cedido àquela Autarquia.

**Fundamentação:**

A redação original da Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011, que ratificou o Protocolo de Intenções firmado entre a União, o Estado e o Município do Rio de Janeiro, com a finalidade de constituir consórcio público denominado Autoridade Pública Olímpica – APO, assim dispunha:

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL**

A contratação de pessoal pela APO se dará por tempo determinado, na forma do inciso IX do art. 37 da Constituição, sendo o recrutamento sujeito a prévia aprovação em processo seletivo simplificado, conforme o regime da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

(...)

Parágrafo sexto - A APO poderá, ainda, exercer suas atividades com pessoal cedido de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo - A APO poderá requisitar servidores dos entes consorciados para nela terem exercício, não podendo exceder a vinte por cento de seu quantitativo total de servidores.

(...)

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

Ficam criados, para exercício exclusivo na APO, os cargos Comissionados de Presidente da APO - CPAPO, de Diretor Executivo - CDE, de Diretor Técnico - CDT, de Superintendente - CSP, de Supervisor - CSU e de Assessoria - CA, e as Funções Técnicas - FT, constantes do Anexo I.

Parágrafo primeiro - A remuneração dos cargos e funções é definida no Anexo II.

(...)

Parágrafo sexto – As FT são de ocupação privativa de servidores cedidos ou requisitados de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo – O servidor designado para ocupar FT perceberá a remuneração do cargo efetivo acrescida do valor da função para o qual foi designado.

Conforme se verifica, a Diretoria Executiva da APO possui, dentre suas competências relativas a pessoal, a requisição de servidores dos entes associados e, ainda, a cessão de pessoal dos órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Assim, o servidor cedido nos termos da referida Lei fará jus à percepção da respectiva remuneração do cargo efetivo, incluindo a gratificação de desempenho, quando designada para ocupar Função Técnica.

#### **FONTES:**

- Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011;
  - Nota Técnica nº 4969/2015-MP, de 9 de dezembro de 2015;
  - Lei nº 11.907, de 2009;
  - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.
- 

***1.14. Existe marco temporal que deve ser observado para limitar o pagamento retroativo das gratificações de desempenho?***

#### **Resposta:**

**Sim.**

#### **Fundamentação:**

Deve-se observar a data das Portarias que os órgãos publicaram com as regras específicas para a operacionalização da avaliação de desempenho individual e institucional.

#### **FONTES:**

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
  - Decreto nº 7.133, de 2010.
  - Portaria MDA nº 26, de 27 de abril de 2012;
  - Nota Técnica nº 001/2013/CGADE/DEDDI/SEGEP/MP, de 30 de junho de 2013.
- 

***1.15. É possível a incorporação da GDARA aos proventos e às pensões instituídas pelo servidor público? Quais os critérios que devem ser observados?***

#### **Resposta:**

A incorporação deve observar as legislações que instituíram as respectivas gratificações de desempenho e os demais normativos que tratam da matéria.

Assim, com o intuito de prevenir possíveis dúvidas decorrentes da possibilidade de opção pela incorporação das gratificações de desempenho foram reunidas em uma Cartilha elaborada por este órgão central do SIPEC, intitulada: “GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO – ON N° 05/2016”.

#### **FONTES:**

- Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016;
- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010; e
- Cartilha – Gratificação de Desempenho ON nº 05/2016.

---

**1.16. O Ministério do Desenvolvimento Social ainda detém a prerrogativa prevista no art. 45 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, para requisitar servidores de outros órgãos?**

**Resposta:**

**Não.** Inicialmente, o art. 45, II, da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, previa que, enquanto não dispusesse de quadro de pessoal efetivo, o Ministério do Desenvolvimento Social poderia requisitar servidores da Administração Federal direta para ter exercício no seu âmbito, independentemente da função a ser exercida, em caráter de irrecusabilidade. Essas requisições deveriam ser prontamente atendidas.

Entretanto, essa prerrogativa foi revogada com a publicação da Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017, que foi revogada pela Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, republicada no Diário Oficial da União de 3 de janeiro de 2019, que estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios.

**FONTES:**

- Nota Técnica nº 4838/2018-MP, de 27 de março de 2018;
- Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003;
- Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017; e
- Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019.

---

**CONCLUSÃO**

32. Por todo o exposto, os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC devem observar as manifestações compiladas na presente Nota Técnica, no que diz respeito à **Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA** com vistas à agilização da análise dos processos de sua competência, devendo observar as seguintes considerações:

I - Em atenção ao disposto na Nota Técnica nº 355/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e na Orientação Normativa SEGEP nº 7, ambas de 17 de outubro de 2012, que destacam a competência dos órgãos seccionais e setoriais para a gestão e execução de suas atividades, os processos/documentos enviados anteriormente a esta Secretaria serão restituídos a seus respectivos órgãos ou entidades para análise e aplicação das manifestações aqui apresentadas, devendo observar:

- a) que a competência para o envio de consultas a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP, inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é privativa dos órgãos setoriais do SIPEC;
- b) as situações idênticas e o entendimento vigente à época do pleito;
- c) o disposto no inciso XIII do parágrafo único do art. 2º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que veda a aplicação retroativa de nova interpretação;

II – todas as manifestações citadas nesta Nota Técnica estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço: <https://legis.sigepc.planejamento.gov.br>;

III – para que haja o encaminhamento de consultas a este órgão central do SIPEC acerca de dúvidas inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é impreterível que conste dos autos, o pronunciamento prévio dos órgãos seccionais e setoriais, com indicação fundamentada da dúvida para a qual se aguarda manifestação e que o órgão central ainda não tenha expedido manifestação anterior, conforme disposto na Orientação Normativa SEGEP nº 7, de 2012;

IV – os processos cuja resposta seja possível extrair desta Nota Técnica ou dos

normativos citados, se encaminhados a este órgão central, serão restituídas ao órgão setorial do SIPEC; e

V – a aferição quanto ao cumprimento dos critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDARA são de responsabilidade do órgão de lotação do servidor, a quem cabe verificar o cumprimento das regras vigentes.

33. Com estes esclarecimentos, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação das instâncias superiores para que, se de acordo, autorize sua ampla divulgação no âmbito dos órgãos e entidades federais integrantes do SIPEC.

À consideração superior.

**CÉLIA YUMIKO UMETSU**

Agente Administrativo

**CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA**

Assistente

De acordo. À Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

**GOIACIARA AIRES LUNA**

Coordenadora

De acordo. Ao Senhor Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal.

**FLAVIA NASSER GOULART**

Diretora

Aprovo. Autorizo a ampla divulgação desta Nota Técnica nos meios eletrônicos disponíveis nesta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, para conhecimento das diversas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

assinatura eletrônica do dirigente

**ANEXO À NOTA TÉCNICA SEI Nº 12/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME**

**ANEXO I**

PORTARIA Nº 26, de 27 de abril de 2012

DOU de 30/04/2012 (nº 83, Seção 1, pág. 76)

O MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, tendo em vista o disposto no § 11, do art. 16, da Lei nº 11.090, de 07 de janeiro de 2005, no § 8º, do art. 6º, da Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002 e no art. 7º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º - Aprovar, na forma disposta nesta Portaria os critérios e procedimentos de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, instituída nos termos do art. 15, da Lei nº 11.090/05, e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, instituída nos termos do art. 5º, da Lei nº 10.550/02, regulamentados pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

**Integral** – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, não for superior ao valor estabelecido no Anexo IX da Lei nº 11.356, de 2006.

§ 1º - A GDARA é devida aos servidores ocupantes de cargos efetivos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, criado de conformidade com o art. 1º, da Lei nº 11.090/05, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INCRA.

§ 2º - A GDAPA é devida aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Engenheiro Agrônomo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do INCRA, da Carreira de Perito Federal Agrário, estruturada de conformidade com o art. 1º, da Lei nº 10.550/02.

Art. 2º - Para efeito desta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático e contínuo do desempenho do INCRA e dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e da Carreira de Perito Federal Agrário, tendo como referência as metas globais e intermediárias;

II - Unidade de Avaliação: conjunto de unidades administrativas conforme definido no art. 7º.

III - Equipe de Trabalho: conjunto de servidores que faça jus a GDARA ou a GDAPA em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - Ciclo de Avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º; e

V - Plano de Trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 20.

Art. 3º - A concessão da GDARA e da GDAPA tem por finalidade incentivar a melhoria da qualidade e da produtividade nas ações do INCRA e será concedida mensalmente, de acordo com os resultados das avaliações anuais de desempenho institucional e individual.

§ 1º - A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, considerando projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo efetivo ou função para o alcance das metas de desempenho institucional.

#### **DOS LIMITES E CÁLCULO DA GDARA E DA GDAPA**

Art. 4º - A GDARA e GDAPA terão como limites:

I - máximo de 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.

Parágrafo único - A pontuação referente à GDARA e à GDAPA está assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 5º - O valor a ser pago a título de GDARA e de GDAPA será calculado multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional e individual pelo valor do ponto fixado em lei, observado o nível, classe e padrão do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Parágrafo único - Cada ponto corresponde aos valores estabelecidos de conformidade com o anexo V, da Lei nº 11.090/05 e anexo III, da Lei nº 10.550/02, respectivamente.

#### **DA DURAÇÃO DO CICLO DE AVALIAÇÃO**

Art. 6º - O ciclo de avaliação regular terá a duração de 12(doze) meses e ensejará o pagamento da GDARA e da GDAPA por igual período.

§ 1º - Os ciclos de avaliação regulares terão início no primeiro dia do mês de maio e encerrar-se-ão no último dia do mês de abril do ano seguinte.

§ 2º - Os efeitos financeiros decorrentes da avaliação institucional e individual vigoram a partir de 1º de junho de cada exercício, compensando-se eventuais diferenças para mais ou para menos na hipótese de não ocorrer o ajuste na folha de pagamento do citado mês.

#### **DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO**

Art. 7º - Para fins de concessão da GDARA e da GDAPA aos servidores, ocupantes de cargos efetivos de nível superior e intermediário, ficam estabelecidas como Unidades de Avaliação, na formatação disposto no inciso II, do art. 2º, do Decreto nº 7.133/10, separadamente, a Sede/DF e cada uma das Superintendências Regionais.

#### **DAS METAS**

Art. 8º - Na avaliação de desempenho institucional as metas devem ser segmentadas em:

I - Metas globais a serem fixadas levando-se em consideração, no que couber, o Plano Plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária, além de serem compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais, observando critérios objetivos de mensuração e considerando os resultados alcançados em exercícios anteriores.

II - Metas intermediárias a serem fixadas em consonância com as metas globais, referentes às equipes de trabalho.

Art. 9º - As metas institucionais globais e os respectivos parâmetros para aferição serão divulgados em ato do Presidente do INCRA com pelo menos trinta (30) dias de antecedência ao início de cada ciclo de avaliação, sob pena de solução de continuidade dos ciclos de avaliação.

§ 1º - As metas institucionais globais devem observar indicadores que possibilitem aferir as atividades finalísticas através dos produtos e serviços relacionados.

§ 2º - As metas de que trata o caput podem ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o INCRA não tenha dado causa aos citados fatores.

Art. 10 - As metas intermediárias de desempenho institucional serão definidas pelas Unidades de Avaliação em consonância com as metas globais no prazo de 30(trinta) dias contados da publicação do ato a que se refere o artigo anterior.

§ 1º - As metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos, integrarão o Plano de Trabalho de cada Unidade de Avaliação e serão pactuadas entre os integrantes das equipes de trabalho das unidades de avaliação em seção especial e específica das respectivas instâncias máximas de governança.

§ 2º - Não havendo a pactuação a que se refere o parágrafo anterior caberá ao dirigente máximo da unidade de avaliação fixar as metas observado o disposto no *caput*.

§ 3º - As metas intermediárias estabelecidas pelas Unidades de Avaliação serão divulgadas mediante ato do Presidente do INCRA.

### **DA AFERIÇÃO DAS METAS INSTITUCIONAIS**

Art. 11 - A aferição das metas institucionais objetivando o acompanhamento do índice de cumprimento das mesmas será realizada:

I - Parcialmente: até o décimo quinto dia útil do mês de setembro de cada exercício, considerando o nível de cumprimento das metas no período de março a agosto.

II - Total: até o último dia do mês de março de cada exercício, considerando o nível de cumprimento das metas referentes ao ciclo de avaliação completo.

§ 1º - O resultado parcial aferido deverá ser divulgado até o último dia útil do mês de setembro.

§ 2º - O resultado final aferido deverá ser publicado em Boletim de Serviço e divulgado no sítio eletrônico do INCRA até o dia 5 (cinco) do mês de abril.

Art. 12 - O resultado final da avaliação institucional será definido em função dos percentuais de alcance das metas globais.

(...)

Parágrafo único - A pontuação a ser atribuída aos servidores a título de avaliação institucional corresponderá ao índice de cumprimento das metas institucionais globais, observando os seguintes intervalos:

### **DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Art. 13 - Na avaliação de desempenho individual serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período correspondente ao ciclo de avaliação, observando-se os seguintes fatores de avaliação:

I - Produtividade no Trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - Conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - Trabalho em equipe;

IV - Comprometimento com o trabalho; e

V - Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;

Parágrafo único - Os fatores de avaliação individual terão pesos idênticos.

Art. 14 - A avaliação de desempenho individual será realizada em função de três percepções diferenciadas: da chefia imediata, dos pares e auto-avaliação, observando-se os seguintes pesos: Responsável pela Avaliação Peso Chefia Imediata 60% Integrantes da Equipe de Trabalho (Pares) 25% Auto-avaliação 15%

§ 1º - A avaliação de desempenho individual será realizada mediante utilização das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual constantes do Anexo I.

§ 2º - A pontuação relativa à avaliação individual de cada servidor, em cada percepção, será determinada pela soma dos pontos obtidos em todos os 5 (cinco) fatores indicados no artigo 13, totalizando no mínimo 0(zero) e no máximo 50 (cinquenta) pontos, por percepção (chefia imediata, dos pares e auto-avaliação).

§ 3º - Apurada a pontuação relativa a avaliação da Chefia Imediata, dos Pares e da Auto-avaliação, a pontuação final relativa à avaliação individual será calculada aplicando-se os pesos indicados no *caput*.

### **DA AVALIAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA**

Art. 15 - A avaliação da Chefia Imediata será realizada pelo ocupante de cargo em comissão, responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem o mesmo delegar tal competência.

§ 1º - A avaliação de desempenho individual será realizada, em caso de exoneração da chefia imediata, pelo respectivo substituto ou pela chefia mediata do avaliado.

§ 2º - No caso de movimentação do servidor no âmbito do INCRA, a avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata à qual o servidor tenha permanecido subordinado por mais tempo, inclusive nos casos de colaboração, mediante viagem a serviço, entre as diversas unidades do INCRA.

§ 3º - Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será realizada pela chefia imediata do servidor na unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 4º - Na hipótese do disposto no § 2º é responsabilidade da chefia imediata do servidor o controle das informações pertinentes às viagens a serviço e ocorrências de afastamento bem como das atividades que estão sendo desenvolvidas.

§ 5º - Ao longo do ciclo de avaliação, até o dia 10 do mês de setembro, a Chefia Imediata deverá registrar avaliação parcial referente aos fatores de avaliação indicados no art. 13.

§ 6º - A avaliação parcial objetiva subsidiar a avaliação final da Chefia Imediata e possibilitar ao avaliado conhecer a percepção da Chefia Imediata sobre o seu desempenho.

§ 7º - Apenas a pontuação correspondente à avaliação final da Chefia Imediata será considerada para fins de cálculo da gratificação.

Art. 16 - Serão estabelecidas de 1(uma) a 3(três) metas de desempenho individual pelas respectivas Chefias Imediatas para todos os servidores sujeitos à avaliação de desempenho individual para fins de percepção da GDARA ou da GDAPA.

§ 1º - Ao longo do ciclo de avaliação, até o dia 10 do mês de setembro, a Chefia Imediata deverá registrar avaliação referente ao cumprimento parcial ou necessidade de ajuste da meta individual.

§ 2º - As metas de desempenho individual serão acordadas com as chefias imediatas, os servidores e demais integrantes da equipe de trabalho e incluídas no Plano de Trabalho da respectiva Unidade de Avaliação no prazo máximo de 30(trinta) dias contados do início do ciclo de avaliação.

§ 3º - Na hipótese das metas de desempenho individual não serem acordadas caberá ao titular da Equipe de Trabalho fixá-las.

#### **DA AVALIAÇÃO DOS PARES**

Art. 17 - A avaliação dos integrantes da equipe de trabalho (pares) deve ser efetuada por 3 (três) servidores, preferencialmente em exercício na mesma unidade de lotação do avaliado.

§ 1º - Os 3 (três) pares serão definidos, respectivamente, observando 2 (duas) indicações do servidor a ser avaliado e outra indicação da respectiva chefia imediata.

§ 2º - Na hipótese da unidade de lotação do servidor não dispor de outros 3 (três) servidores, poderão ser indicados servidores lotados em outras unidades, desde que integrantes da mesma unidade central ou Superintendência Regional.

§ 3º - . Para fins de avaliação dos servidores ocupantes de cargos efetivos de nível auxiliar, poderão ser indicados pares ocupantes de cargos de nível intermediário.

§ 4º - Da avaliação efetuada pelos pares não caberá recurso por parte do servidor avaliado.

§ 5º - A pontuação final a ser considerada para fins de avaliação dos pares será definida em razão de média aritmética simples.

#### **DA AUTO-AVALIAÇÃO**

Art. 18 - A auto-avaliação será realizada mediante análise crítica do desempenho das atividades desenvolvidas pelo servidor.

#### **DA PONTUAÇÃO FINAL - AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Art. 19 - O resultado final para fins de concessão da GDARA e da GDAPA referente à avaliação individual será definido observando os seguintes intervalos:

Pontuação relativa à avaliação individual Pontos:

<b>Pontuação relativa à avaliação individual</b>	<b>Pontos</b>
<b>&gt;= 40</b>	<b>20</b>
<b>&gt;= 35 e &lt; 40</b>	<b>18</b>

>= 30 e < 35	16
>= 25 e < 30	14
>= 20 e < 25	12
>= 15 e < 20	10
>= 10 e < 15	8
>= 5 e < 10	6
<5	4

#### **DO PLANO DE TRABALHO**

Art. 20 - Para fins de controle e acompanhamento de todo o processo de avaliação, será elaborado plano de trabalho, contendo:

I - As metas globais do INCRA;

II - As ações mais representativas da Unidade de Avaliação; III - As atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

IV - As metas intermediárias de desempenho institucional;

V - As metas de desempenho individual;

VI - Os compromissos de desempenho individual e institucional, os quais deverão ser firmados até o último dia do primeiro mês do ciclo de avaliação, considerando as metas globais do INCRA e as metas intermediárias de desempenho institucional;

VII - Os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

VIII - A avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

IX - A apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

Parágrafo único - O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores integrantes das equipes de trabalho das unidades de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação ou atividade referida no inciso II.

#### **DOS NOMEADOS PARA CARGOS EM COMISSÃO NO INCRA**

Art. 21 - A concessão da GDARA e da GDAPA aos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreira e de Cargos referidos no art. 1º nomeados para o exercício de cargos em comissão no âmbito do INCRA ocorrerá nas seguintes condições:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2 ou 1, perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 4º; e

II - os investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 ou 4, perceberão a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional.

§ 1º - O servidor nomeado para cargo em comissão perceberá a gratificação observando o disposto no caput, inciso I e II, desde que tenha permanecido nesta situação no mínimo dois terços do ciclo de avaliação.

§ 2º - Não faz jus à percepção da gratificação o servidor ocupante de cargo efetivo optante pela remuneração integral do cargo em comissão.

Art. 22 - Os servidores investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2 ou 1, serão avaliados observando-se as seguintes dimensões e pesos: Responsável pela Avaliação Peso Chefia Imediata 60% Integrantes da Equipe de Trabalho Subordinada 25% Auto-avaliação 15%

§ 1º - Aplica-se aos servidores a que se refere o caput o disposto nos artigos 13, 15, 16, 18 e 19.

§ 2º - Na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia imediata, todos os servidores farão a avaliação da chefia imediata".

§ 3º - Na hipótese da equipe de trabalho do servidor avaliado não dispor de no mínimo 2 (dois) servidores, a avaliação será efetuada por um único subordinado.

§ 4º - A pontuação final a ser considerada para fins de avaliação dos pares será definida em razão de média aritmética simples.

#### **DOS SERVIDORES QUE NÃO SE ENCONTRAM EM EXERCÍCIO NO INCRA/CEDIDOS**

Art. 23 - Os servidores ocupantes de cargos a que se referem os parágrafos 1º e 2º do artigo 1º, que não se encontrem em exercício no INCRA, somente farão jus a GDARA ou a GDAPA nas seguintes situações:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, perceberão a gratificação com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º - A avaliação institucional do servidor a que se refere o inciso II deste artigo corresponderá à mesma pontuação a que faria jus se em exercício no INCRA.

§ 2º - O servidor passa a perceber a gratificação na forma do disposto no inciso II no ciclo seguinte ao que ocorreu a cessão.

§ 3º - Aplica-se o disposto no inciso I aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e da Carreira de Perito Federal Agrário quando em exercício no Ministério do Desenvolvimento Agrário, nos termos do disposto no inciso I, do art. 155, da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.

§ 4º - Os servidores enquadrados na situação mencionada no inciso I serão avaliados apenas pelas respectivas Chefias Imediatas, não sendo aplicadas as disposições do artigo 14, §§ 5º e 6º do artigo 15, artigo 16, artigo 17 e artigo 18.

Art. 24 - Não fazem jus à GDARA ou à GDAPA os servidores cedidos em situações distintas das mencionadas no artigo anterior.

Parágrafo único - O servidor deixa de perceber a gratificação a partir da data de publicação do ato de cessão na hipótese do disposto no *caput*.

## **DAS RESPONSABILIDADES DAS UNIDADES**

Art. 25 - A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, da Diretoria de Gestão Administrativa do INCRA, deverá manter e acompanhar o sistema de aplicação, processamento da avaliação de desempenho individual e cálculo da gratificação.

Art. 26 - A Coordenação-Geral de Monitoramento e Avaliação da Gestão, da Diretoria de Gestão Estratégica do INCRA, deverá manter e acompanhar o sistema de aplicação, processamento da avaliação institucional e cálculo da gratificação.

Art. 27 - À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas e às Divisões de Administração das Superintendências Regionais, do INCRA, caberá:

I - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente;

II - zelar pelo cumprimento dos prazos;

III - solicitar a formalização dos processos administrativos referentes aos recursos apresentados pelos servidores avaliados;

IV - providenciar a inclusão do valor referente à GDARA e a GDAPA em folha de pagamento;

V - identificar os casos em que será assegurada a participação em processo de capacitação; e

VI - articular-se com as chefias imediatas para analisar as necessidades e propor a participação do servidor referido no inciso anterior em treinamento específico que favoreça a melhoria de seu desempenho.

## **DAS COMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 28 - Ficam criadas as Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD/GDARA/GDAPA, no âmbito do INCRA, com a finalidade de acompanhar o processo de avaliação de desempenho, propor critérios para a correção de desvios eventualmente identificados e alterações necessárias para sua melhor operacionalização, julgar os recursos interpostos e homologar os resultados da avaliação.

Art. 29 - Integrarão as Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD/GDARA/GDAPA, no âmbito das Superintendências Regionais, os integrantes dos respectivos Comitês de Decisão Regional, e no âmbito da Sede/DF, os titulares da Diretoria de Gestão Administrativa, da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, da Divisão de Capacitação e Avaliação Funcional e do Serviço de Avaliação Funcional, todos do INCRA.

§ 1º - Integrarão, ainda, as Comissões de Avaliação de Desempenho - CAD/GDARA/GDAPA, 2(dois) servidores de cada entidade de representação, mediante indicação das mesmas.

§ 2º - Somente poderão compor as Comissões de Avaliação de Desempenho - CAD/GDARA/GDAPA servidores efetivos, em efetivo exercício no INCRA, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

## **DOS RECURSOS**

Art. 30 - O servidor poderá apresentar, no prazo de 10(dez) dias contados da data em que tomou ciência da avaliação, pedido de reconsideração do resultado da avaliação individual

efetuada pela Chefia Imediata, mediante requerimento constante do Anexo II, o qual deverá ser encaminhado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, na Sede/DF, ou às Divisões de Administração, nas Superintendências Regionais, respectivamente.

Art. 31 - O avaliador obrigatoriamente deverá manifestar-se, no prazo máximo de cinco dias contados do recebimento do pedido de reconsideração apresentado pelo avaliado.

§ 1º - A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração interposto pelo avaliado será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao encerramento do prazo a que se refere o caput, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, na Sede/DF, ou às Divisões de Administração nas Superintendências Regionais, respectivamente, os quais darão ciência da decisão ao avaliado e à respectiva Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD/GDARA/GDAPA.

§ 2º - Sob nenhuma hipótese serão conhecidos pedidos de reconsideração ou recursos interpostos fora do prazo estabelecido.

Art. 32. Na impossibilidade de utilização de sistema informatizado eventuais pedidos de reconsideração e recursos do avaliado, a manifestação do avaliador e os demais expedientes relacionados ao assunto deverão constituir processo administrativo específico e individual.

### **DOS PRAZOS PARA OS PROCEDIMENTOS**

Art. 33 - Para fins de concessão da GDARA e da GDAPA, considerando o disposto no § 2º, do artigo 6º, deverão ser observados os prazos relativos as seguintes atividades:

I - Realização da avaliação individual: 10(dez) dias contados do dia seguinte ao encerramento do ciclo de avaliação;

II - Ciência do avaliado: 2(dois) dias contados da data de realização da avaliação;

III - Apresentação do pedido de reconsideração: 10(dez) dias contados da data em que o servidor tomou ciência da avaliação;

IV - Manifestação do avaliador com relação ao pedido de reconsideração apresentado: 5(cinco) dias contados do recebimento do pedido de reconsideração apresentado pelo avaliado;

V - Apresentação de recurso ao CAD/GDARA/GDAPA: 10(dez) dias contados do prazo em que tomou ciência da manifestação do avaliador sobre o pedido de reconsideração;

VI - Manifestação do CAD/GDARA/GDAPA: 10(dez) dias contados do encerramento dos prazos finais estabelecidos para a realização das atividades previstas nos incisos anteriores.

Parágrafo único - Serão realizados eventos preparatórios sob responsabilidade da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do INCRA, no âmbito da Sede/DF e das Divisões de Administração, no âmbito das Superintendências Regionais do INCRA, objetivando esclarecer a metodologia de avaliação de desempenho individual, fatores de avaliação, pesos, procedimentos, critérios, recursos e CAD/GDARA/GDAPA.

Art. 34 - O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estreita observância dos procedimentos e prazos estabelecidos neste ato, os quais deverão ser cumpridos sob pena de responsabilidade nos termos do art. 122, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Parágrafo único - No caso do servidor se recusar a dar ciência da avaliação, o fato será devidamente registrado no Plano de Trabalho, comunicado ao respectivo CAD/GDARA/GDAPA e a avaliação será considerada aceita.

### **DO 1º CICLO DE AVALIAÇÃO**

Art. 35 - Observando o disposto no § 1º do art. 10, do Decreto 7.133/10, excepcionalmente, o 1º ciclo de avaliação corresponderá ao período de 01 de julho de 2011 a 30 de abril de 2012.

§ 1º - Para fins de apuração da avaliação institucional relativa ao primeiro ciclo, observando o disposto no § 9º, do art. 5º, do Decreto nº 7.133/10, será utilizado o percentual de cumprimento das metas referentes ao ciclo de avaliação relativo ao período de setembro de 2007 a fevereiro de 2008, divulgado por intermédio da Portaria INCRA/P/nº 99, de 26 de março de 2008, publicado no Boletim de Serviço do INCRA nº 13, de 31 de março de 2008.

§ 2º - Para fins de apuração da avaliação individual, observando o disposto no § 5º, do art. 4º, do Decreto nº 7.133/10, os servidores serão avaliados apenas pelas respectivas Chefias Imediatas.

§ 3º - O primeiro ciclo de avaliação surtirá efeitos financeiros a partir da data de publicação desta portaria, compensando-se eventuais diferenças tanto para mais quanto para menos.

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 36 - A GDARA e a GDAPA será concedida aos servidores com carga horária de quarenta horas semanais, salvo disposições diversas em leis específicas, observada a proporcionalidade nos casos de redução da jornada de trabalho.

Art. 37 - Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, perceberá a GDARA ou a GDAPA no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões.

Art. 38 - Nos afastamentos e licenças com direito à remuneração o servidor permanecerá percebendo a GDARA ou a GDAPA no valor correspondente à última pontuação obtida.

até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 39 - Ao servidor que obtiver pontuação inferior a 10(dez) pontos na avaliação individual será assegurado processo de capacitação.

Art. 40 - A avaliação de desempenho individual só produzirá efeitos financeiros na hipótese do servidor ter permanecido em efetivo exercício no mínimo dois terços do respectivo ciclo.

Art. 41 - Os casos omissos e as peculiaridades serão analisados pela Diretoria de Gestão Administrativa do INCRA.

Art. 42 - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 43 - Fica revogada a Portaria MDA/Nº 37, de 29 de junho de 2011, publicada no Diário Oficial - Seção 1, de 30 de junho de 2011.

GILBERTO JOSÉ SPIER VARGAS



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Nasser Goulart, Diretor(a)**, em 03/07/2019, às 15:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Assistente Técnico-Administrativo**, em 04/07/2019, às 13:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Celia Yumiko Umetsu, Agente Administrativo**, em 04/07/2019, às 13:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Goiaciara Aires Luna, Coordenador(a)**, em 04/07/2019, às 14:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 09/07/2019, às 17:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2580304** e o código CRC **F7B48780**.