

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 15/06/2022 | Edição: 113 | Seção: 1 | Página: 10

Órgão: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento/Gabinete do Ministro

## INSTRUÇÃO NORMATIVA MAPA Nº 22, DE 13 DE JUNHO DE 2022

Disciplina os critérios e os procedimentos das avaliações de desempenho individual e institucional para a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA e institui as Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

O MINISTRO DE ESTADO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 15, da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, no art. 5º, da Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no Decreto nº 10.252, de 20 de fevereiro de 2020, e o que consta no Processo nº 21000.029875/2022-87, resolve:

### CAPÍTULO I

#### DO OBJETO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Ficam disciplinados os critérios e os procedimentos das avaliações de desempenho individual e institucional para concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, no âmbito do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra.

§ 1º A GDARA é devida aos servidores ocupantes de cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, de acordo com o disposto no art. 15 da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005.

§ 2º A GDAPA é devida aos servidores ocupantes de cargos de Engenheiro Agrônomo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, que integrarem a Carreira de Perito Federal Agrário, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, de acordo com o disposto no art. 5º da Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Instrução Normativa, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho - monitoramento sistemático e contínuo da atuação institucional do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária e individual 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 estabelecidas de acordo com o disposto no art. 7º;

III - equipe de trabalho - conjunto de servidores que faça jus à GDARA ou à 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. 25.

Art. 3º A concessão da GDARA e da GDAPA tem por finalidade incentivar a melhoria da qualidade das ações e da produtividade dos servidores do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária e será concedida mensalmente, de acordo com os resultados das avaliações anuais de desempenho institucional e individual.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, considerados os projetos, as atividades prioritárias, as condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

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

Art. 4º A GDARA e a GDAPA serão pagas observados o limite máximo de cem pontos, e o limite mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

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.

Parágrafo único. Cada ponto corresponde, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo V, da Lei nº 11.090, de 2005, para a GDARA e no Anexo III, da Lei nº 10.550, de 2002, para a GDAPA.

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, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 6º O ciclo de avaliação de desempenho institucional e individual terá a duração de doze meses e ensejará o pagamento da GDARA e da GDAPA por igual período.

§ 1º Os ciclos de avaliação de desempenho terão início no primeiro dia do mês de maio e terão fim no último dia do mês de abril do ano seguinte.

§ 2º Os efeitos financeiros decorrentes da avaliação de desempenho institucional e individual entrarão em vigor a partir de 1º de junho de cada exercício.

§ 3º Os valores pagos a maior ou a menor serão compensados no mês seguinte a sua identificação.

Art. 7º Ficam estabelecidos como unidades de avaliação, na forma do disposto no inciso II do art. 2º do Decreto nº 7.133, de 2010, e tendo em vista o disposto no art. 2º do Decreto nº 10.252, de 20 de fevereiro de 2020, separadamente:

I - cada um dos órgãos de assistência direta e imediata ao Presidente do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, dos órgãos seccionais e dos órgãos específicos singulares; e

II - cada uma das Superintendências Regionais.

## CAPÍTULO II

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

#### Seção I

##### Das metas institucionais

Art. 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, e compatíveis com as diretrizes, as políticas e as metas governamentais; e

II -metas intermediárias, elaboradas em consonância com as metas globais e referentes às equipes de trabalho.

Art. 9º As metas globais de desempenho institucional e os respectivos parâmetros para aferição serão divulgados em ato do Presidente do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, antes do início de cada ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Na hipótese de não ocorrer a divulgação de que trata o caput, serão considerados as metas e os parâmetros do ciclo de avaliação do exercício anterior.

Art. 10. As metas globais de desempenho institucional serão elaboradas mediante a observância:

I - dos indicadores que possibilitem aferir as atividades finalísticas por meio dos produtos e dos serviços relacionados;

II - dos critérios objetivos de mensuração; e

III - dos índices alcançados em exercícios anteriores.

Parágrafo único. As metas de que trata o caput podem ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência direta e significativa na sua consecução, desde que o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária não tenha dado causa a esses fatores.

Art. 11. As metas intermediárias de desempenho institucional observarão os seguintes requisitos:

I - serão firmadas no início de cada ciclo de avaliação e deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, conforme dispõe o inciso II do caput do art. 8º desta Instrução Normativa;

II - serão definidas por critérios objetivos de mensuração;

III - integrarão o plano de trabalho de cada unidade de avaliação; e

IV - serão pactuadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho da unidade de avaliação.

§ 1º A pactuação de que trata o inciso IV do caput será realizada em seção especial e específica das respectivas instâncias máximas de governança.

§ 2º Na hipótese de não haver a pactuação de que trata o inciso IV do caput, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas intermediárias de desempenho institucional.

§ 3º As metas intermediárias de desempenho institucional estabelecidas pelas unidades de avaliação serão divulgadas por meio de ato do Presidente do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

## Seção II

### Da aferição das metas institucionais

Art. 12. A aferição das metas institucionais visa ao acompanhamento do índice de cumprimento dessas metas e será realizada de forma:

I - parcial, até o décimo quinto dia útil do mês de novembro de cada exercício, considerado o nível de cumprimento das metas referentes ao período de maio a outubro; e

II - total, até o dia 31 de maio de cada exercício, considerado o nível de cumprimento das metas referentes ao ciclo de avaliação completo.

§ 1º O resultado da aferição parcial de que trata o inciso I do caput será divulgado no sítio eletrônico do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária até o último dia útil do mês de novembro.

§ 2º O resultado da aferição total de que trata o inciso II do caput será publicado em Boletim Interno e divulgado no sítio eletrônico do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária até o dia 5 de junho.

Art. 13. O resultado final da avaliação de desempenho institucional será definido em função dos percentuais de alcance das metas globais e intermediárias.

§ 1º A pontuação atribuída aos servidores a título de avaliação de desempenho institucional corresponderá ao índice de cumprimento consolidado das metas institucionais globais e intermediárias e serão considerados os seguintes pesos percentuais por ciclo de avaliação:

I - no terceiro ciclo de avaliação, referente ao período de 2013/2014:

a) noventa por cento para a avaliação das metas globais; e

b) dez por cento para a avaliação das metas intermediárias;

II - no quarto ciclo de avaliação, referente ao período de 2014/2015:

a) oitenta por cento para a avaliação das metas globais; e

b) vinte por cento para a avaliação das metas intermediárias; e

III - nos ciclos de avaliação subsequentes:

a) setenta por cento para a avaliação das metas globais; e

b) trinta por cento para a avaliação das metas intermediárias.

§ 2º A pontuação de que trata o § 1º será concedida de acordo com os seguintes intervalos de percentual de cumprimento das metas institucionais globais e intermediárias:

Percentual de cumprimento das metas institucionais	pontos
>= 80%	80
> = 70% e < 80%	70
> = 60% e < 70%	60
> = 50% e < 60%	50
> = 40% e < 50%	40
> = 30% e < 40%	30
> = 20% e < 30%	20



§ 3º Na hipótese de não haver metas intermediárias estabelecidas para a avaliação de desempenho em determinada unidade de avaliação, será considerado o índice de cumprimento das metas institucionais globais para a avaliação de desempenho institucional.

### CAPÍTULO III

#### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 14. Na avaliação de desempenho individual, serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período correspondente ao ciclo de avaliação e avaliados os seguintes fatores:

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 de desempenho individual de que trata o caput terão pesos idênticos.

Art. 15. A avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata, pelos pares da equipe de trabalho e pelo próprio servidor e terá, de acordo com o responsável pela avaliação, os seguintes pesos:

Responsável pela Avaliação	Peso
Chefia Imediata	60%
Integrantes da Equipe de Trabalho (Pares)	25%
Autoavaliação	15%

§ 1º A avaliação de desempenho individual será realizada, por meio da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, pela Chefia Imediata, e da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual, pelos pares e pelo próprio servidor, constantes nos Anexos I e II desta Instrução Normativa, respectivamente.

§ 2º A pontuação da avaliação de desempenho individual realizada por um avaliador será determinada pela soma dos pontos obtidos na avaliação dos cinco fatores de que trata o art. 14 e totalizará, no mínimo, zero e, no máximo, cinquenta pontos, por avaliador.

§ 3º Obtidos os valores da pontuação relativa à avaliação feita pela chefia imediata, pelos pares da equipe de trabalho e pelo próprio servidor, a pontuação final da avaliação de desempenho individual será calculada aplicando-se os pesos indicados no caput.

## Seção I

### Das metas individuais

Art. 16. As chefias imediatas estabelecerão de uma a três metas individuais para os servidores sujeitos à avaliação de desempenho individual, para fins de percepção da GDARA ou da GDAPA.

§ 1º A chefia imediata registrará, na avaliação, o cumprimento parcial ou a necessidade de ajuste da meta individual ao longo do ciclo de avaliação, até o dia 10 de novembro.

§ 2º As metas individuais serão pactuadas entre o servidor, a chefia imediata e os demais integrantes da equipe de trabalho e serão incluídas no plano de trabalho da respectiva unidade de avaliação no prazo máximo de trinta dias contados da data de início do ciclo de avaliação.

§ 3º Na hipótese de não haver a pactuação de que trata o § 2º, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

## Seção II

### Da avaliação pela chefia imediata

Art. 17. A avaliação pela chefia imediata será realizada por servidor ocupante de cargo em comissão, responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou por quem o servidor delegar, por meio de ato próprio, tal competência.

§ 1º Na hipótese de exoneração do servidor do cargo de chefia imediata, a avaliação de que trata o caput será realizada pelo servidor substituto do respectivo cargo ou pela chefia mediata do servidor avaliado.

§ 2º Na hipótese de movimentação do servidor a ser avaliado no âmbito do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, a avaliação de que trata o caput será realizada pela chefia imediata à qual o servidor tenha permanecido subordinado por mais tempo, considerados os períodos de colaboração em viagens a serviço entre as unidades do Instituto.

§ 3º Na hipótese de o servidor ter permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, a avaliação de que trata o caput será realizada pela chefia imediata da unidade em que o servidor se encontrava na data do encerramento do período de avaliação.

Art. 18. O controle das informações referentes às viagens a serviço de que trata o § 2º do art. 17, aos afastamentos e às atividades desenvolvidas pelo servidor é responsabilidade de sua chefia imediata.

Art. 19. A chefia imediata registrará a avaliação parcial dos fatores constantes no caput do art. 14, ao longo do ciclo de avaliação, até o dia 10 de novembro.

Parágrafo único. A avaliação parcial de que trata o caput visa subsidiar a avaliação final da chefia imediata e possibilitar ao avaliado conhecer a percepção da chefia imediata sobre o seu desempenho.

Art. 20. Apenas a pontuação correspondente à avaliação final da chefia imediata será considerada para fins de cálculo das gratificações de que trata o art. 1º.

### Seção III

#### Da avaliação pelos pares da equipe de trabalho

Art. 21. A avaliação pelos pares da equipe de trabalho será realizada por três servidores, preferencialmente em exercício na mesma unidade de lotação do servidor a ser avaliado.

§ 1º Os pares da equipe de trabalho de que trata o caput serão definidos da seguinte forma:

I - dois servidores indicados pelo servidor a ser avaliado; e

II - um servidor indicado pela chefia imediata.

§ 2º Na hipótese de a unidade de lotação do servidor não dispor de outros três servidores para realizar a avaliação, 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 servidores ocupantes de cargos de nível intermediário.

§ 4º Da avaliação de que trata o caput, não caberá pedido de reconsideração ou recurso por parte do servidor avaliado.

Art. 22. A pontuação final a ser considerada para fins de avaliação pelos pares da equipe de trabalho será definida em razão de média aritmética simples.

### Seção IV

#### Da autoavaliação

Art. 23. A autoavaliação será realizada por meio da análise crítica do desempenho das atividades desenvolvidas pelo servidor.

Art. 24. O resultado final referente à autoavaliação será definido de acordo com os seguintes intervalos:

Pontuação relativa à avaliação individual	Pontos
> = 40	20
> = 35 e < 40	18
> = 30 e < 35	16
> = 25 e < 30	14
> = 20 e < 25	12
> = 15 e < 20	10
> = 10 e < 15	08
> = 5 e < 10	06
< 5	04

## CAPÍTULO IV

### DO PLANO DE TRABALHO

Art. 25. Para fins de controle e acompanhamento de todo o processo de avaliação, será elaborado plano de trabalho, contendo:

I - as metas globais do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária;

- II - as metas intermediárias de desempenho institucional;
- III - as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- IV - as atividades, os projetos ou os processos em que se desdobram as ações;
- 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, a partir das metas globais e das metas intermediárias de desempenho institucional;
- VII - os critérios e os 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 III.

## CAPÍTULO V

### DOS NOMEADOS PARA CARGOS EM COMISSÃO

Art. 26. 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 Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, ocorrerá nas seguintes condições:

I - os servidores 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 servidores 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 de desempenho institucional.

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

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo que opte pela remuneração integral do cargo em comissão não fará jus à percepção da gratificação.

Art. 27. 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 pela chefia imediata, pelos pares da equipe de trabalho e por meio de autoavaliação, e a avaliação de desempenho individual terá, de acordo com o responsável pela avaliação, os seguintes pesos:

Responsável pela Avaliação	Peso
Chefia Imediata	60%
Integrantes da Equipe de Trabalho Subordinada	25%
Autoavaliação	15%

§ 1º Aplica-se aos servidores de que trata o caput o disposto nos arts. 14, 16, 17, 23 e 24 desta Instrução Normativa.

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

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

§ 4º A pontuação final a ser considerada para fins de avaliação pelos pares da equipe de trabalho será definida pela média aritmética simples.

## CAPÍTULO VI

### DOS SERVIDORES QUE NÃO SE ENCONTRAM EM EXERCÍCIO NO INCRA

Art. 28. Os servidores ocupantes dos cargos de que trata o disposto no art. 1º desta Instrução Normativa, que não se encontram em exercício no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, somente farão jus à GDARA ou à 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 Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária; 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 de desempenho institucional do período.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional de que trata o inciso II do caput corresponderá à pontuação a que o servidor faria jus, se estivesse em efetivo exercício no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

§ 2º O servidor perceberá a gratificação de que trata o inciso II do caput no ciclo de avaliação seguinte àquele em que ocorreu a cessão.

§ 3º Aplica-se o disposto no inciso I do caput quando o servidor estiver em exercício no Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de acordo com o disposto no inciso I do art. 155 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.

§ 4º Os servidores de que trata o disposto no inciso I do caput serão avaliados apenas pelas respectivas chefias imediatas, não sendo aplicado o disposto nos arts. 15 ao 23 desta Instrução Normativa.

Art. 29. Os servidores cedidos em situações distintas das mencionadas no art. 28 desta Instrução Normativa deixarão de perceber a gratificação a partir da data de publicação do ato de cessão.

## CAPÍTULO VII

### DAS RESPONSABILIDADES DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 30. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Operacional e a Coordenação-Geral de Monitoramento da Diretoria de Gestão Estratégica do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária deverão manter e acompanhar o sistema de aplicação, de processamento da avaliação de desempenho individual e de cálculo da gratificação.

Art. 31. À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Operacional e às Divisões Operacionais das Superintendências Regionais do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária caberá:

I - orientar, acompanhar e controlar a aplicação desta Instrução Normativa e da legislação pertinente;

II - zelar pelo cumprimento dos prazos;

III - formalizar os processos administrativos referentes aos recursos apresentados pelos servidores avaliados;

IV - incluir o valor da GDARA e da GDAPA em folha de pagamento; e

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

Parágrafo único. As chefias imediatas dos servidores de que trata o disposto no inciso V do caput deverão se articular para analisar as necessidades de capacitação e para propor a participação do servidor em treinamento específico que favoreça a melhoria de seu desempenho.

## CAPÍTULO VIII

### DAS COMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 32. Ficam instituídas as Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho no âmbito do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

Art. 33. Às Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho compete:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho institucional e individual;

II - propor os critérios para a correção de desvios identificados e as alterações necessárias para melhorias no processo de avaliação de desempenho;

III - julgar os recursos interpostos; e

IV - homologar os resultados das avaliações de desempenho institucional e individual.

Art. 34. As Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho serão compostas por representantes dos seguintes órgãos e entidades do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária:

I - Comitês de Decisão Regional;

II - Diretoria de Gestão Operacional;

III - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;

IV - Divisão de Capacitação e Avaliação Funcional; e

V - dois servidores de cada entidade de representação.

§ 1º Os integrantes de que trata o inciso I atuarão no âmbito das Superintendências Regionais, e os demais, no âmbito da Sede do Incra no Distrito Federal.

§ 2º Os servidores de que trata o inciso V do caput serão indicados pelas respectivas unidades de avaliação.

§ 3º As Comissões de Avaliação de Desempenho serão compostas somente por servidores efetivos, em efetivo exercício no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

## CAPÍTULO IX

### DOS RECURSOS

Art. 35. O servidor poderá interpor pedido de reconsideração do resultado da avaliação de desempenho individual efetuada por sua chefia imediata no prazo de dez dias úteis contados da data em que tomou ciência da avaliação.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração que trata o caput será encaminhado:

I - por meio do Formulário de Pedido de Reconsideração da Avaliação de Desempenho Individual pela Chefia Imediata constante no Anexo III desta Instrução Normativa; e

II - à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Operacional e às Divisões Operacionais das Superintendências Regionais do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, de acordo com a unidade de avaliação do servidor.

Art. 36. O avaliador deverá manifestar-se, no prazo máximo de cinco dias contados do recebimento do pedido de reconsideração apresentado pelo avaliado.



Art. 37. 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 de que trata o art. 36, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Operacional e às Divisões Operacionais das Superintendências Regionais do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, de acordo com a unidade de avaliação do servidor.

Parágrafo único. Os órgãos de que trata o caput, após serem comunicados, darão ciência da decisão ao avaliado e à respectiva Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 38. O servidor poderá interpor recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, no prazo de dez dias úteis contados da data em que tomou ciência da manifestação do avaliador sobre o pedido de reconsideração.

Art. 39. Os pedidos de reconsideração ou recursos interpostos fora do prazo estabelecido não serão conhecidos.

Art. 40. Na hipótese de indisponibilidade do sistema informatizado, os pedidos de reconsideração e recursos do avaliado, a manifestação do avaliador e os demais expedientes relacionados ao assunto constituirão processos administrativos específicos e individuais.

## CAPÍTULO X

### DOS PRAZOS PARA OS PROCEDIMENTOS DE CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO

Art. 41. Os procedimentos de concessão da gratificação, tendo em vista o disposto no § 2º do art. 6º desta Instrução Normativa, considerarão os prazos para as seguintes atividades:

I - realização da avaliação de desempenho individual - dez dias contados do dia seguinte ao encerramento do ciclo de avaliação;

II - ciência do avaliado - dois dias contados da data de realização da avaliação;

III - interposição de pedido de reconsideração - dez dias contados da data em que o servidor tomou ciência da avaliação; 

IV - manifestação do avaliador com relação ao pedido de reconsideração apresentado - cinco dias contados do recebimento do pedido de reconsideração apresentado pelo avaliado;

V - interposição de recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - dez dias contados da data em que o servidor tomou ciência da manifestação do avaliador sobre o pedido de reconsideração; e

VI - manifestação da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - dez dias contados do recebimento do recurso apresentado pelo avaliado.

Art. 42. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à observância dos procedimentos e dos prazos estabelecidos nesta Instrução Normativa, os quais deverão ser cumpridos sob pena de responsabilidade nos termos do disposto no art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 43. A recusa do servidor em dar ciência da avaliação será registrada no plano de trabalho e comunicada à respectiva Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho e a avaliação de desempenho será considerada aceita pelo avaliado.

## CAPÍTULO XI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Operacional e as Divisões Operacionais das Superintendências Regionais do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária realizarão eventos preparatórios com a finalidade de esclarecer a metodologia de avaliação de desempenho individual, os fatores de avaliação, os pesos, os procedimentos, os critérios, os recursos e a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

Art. 45. A GDARA e a GDAPA serão concedidas 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. 46. 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, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual.

Art. 47. Na hipótese de afastamentos e licenças com direito à remuneração, o servidor permanecerá percebendo a GDARA ou a GDAPA no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada sua próxima avaliação após o retorno.

Art. 48. O servidor que obtiver pontuação inferior a dez pontos na avaliação de desempenho individual terá assegurada sua participação em curso de capacitação.

Art. 49. A avaliação de desempenho individual produzirá efeitos financeiros, desde que o servidor tenha permanecido em efetivo exercício, no mínimo, durante dois terços do respectivo ciclo de avaliação.

Art. 50. Os casos omissos e as peculiaridades serão analisados pela Diretoria de Gestão Operacional do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

Art. 51. Ficam revogadas:

- I - a Portaria MDA nº 26, de 27 de abril de 2012;
- II - a Portaria MDA nº 44, de 18 de junho de 2012; e
- III - a Portaria MDA nº 33, de 29 de abril de 2013.

Art. 52. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 1º de julho de 2022.



**MARCOS MONTES**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.