

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO – MDA

INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA – INCRA

## GRUPO DE TRABALHO

PORTARIA INCRA/P/Nº 571, DE 28/10/15

D.O.U DE 29/10/15

JULHO/2016





## Introdução

Até os anos 70 as várias carreiras da Administração Pública estavam estruturadas de conformidade com o disposto na Lei nº 5.645/70 que instituiu o Plano de Classificação de Cargos. Nos anos 80 foram criadas ou reestruturadas algumas Carreiras consideradas de Estado (Diplomacia, Polícia Federal, Finanças e Controle, Auditoria, etc.). Também nos anos 80, o INCRA foi enquadrado como Autarquia em Regime Especial de Pessoal nos termos do disposto na Lei nº 7.231/84. Já nos anos 90, inicialmente ocorreu um movimento no sentido de estabelecer isonomia, conforme disposto na Lei nº 8.460/92, entretanto, na seqüência, foram criadas inúmeras carreiras específicas.

A caracterização do INCRA como Autarquia em Regime Especial de Pessoal teve vigência a partir de 01/01/85 com a aprovação de uma nova estrutura organizacional, retomada da jurisdição do INCRA sobre a área do Araguaia-Tocantins, aprovação do Plano de Cargos e de Salários, sendo que em abril de 1987 obteve autorização para a realização de um amplo concurso público para o provimento de 1.250 (mil e duzentas e cinquenta) vagas de perfis mais adequados às demandas inerentes ao I Plano Nacional de Reforma Agrária, aprovado nos termos do Decreto nº 97.766, de 10/10/85.

Ocorre que a aprovação do citado I Plano Nacional de Reforma Agrária que tinha dentre outras metas, o assentamento de 1.400.000 (um milhão e quatrocentos mil) famílias, provocou inúmeras reações de forças políticas contrárias à realização de um amplo programa de reforma agrária, que resultou na extinção do INCRA em outubro de 1987, o qual foi absorvido pelo então Ministério da Reforma e Desenvolvimento Agrário - MIRAD.

Em contrapartida, em 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal, cujos artigos 184 a 191 tratam da Política Agrícola e Fundiária e da Reforma Agrária, sendo que o principal órgão executor da Reforma Agrária estava extinto. O INCRA, como autarquia responsável prioritariamente pela execução da reforma agrária e do ordenamento da estrutura fundiária, foi restabelecido em março de 1989, vez que o Congresso Nacional rejeitou o Decreto-lei 2.363, de 23 de outubro de 1987.

Na seqüência, em 1990, no primeiro ano do Governo Collor, o INCRA perdeu 40% (quarenta por cento) da sua força de trabalho, sendo colocados em disponibilidade mais de 2.300 (dois mil e trezentos) servidores e demitidos outros 600 (seiscentos) servidores.

Os servidores colocados em disponibilidade retornaram em 1992, já no Governo do Presidente Itamar Franco. Em 1993 foi sancionada a Lei nº 8.629, de 25/02/93, que dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, previstos no Capítulo III, Título VII, da Constituição Federal, bem como a Lei Complementar nº 76, de 06/07/93, que dispõe sobre o procedimento contraditório especial, de rito sumário, para o processo de desapropriação de imóvel rural, por interesse social, para fins de reforma agrária.

Em paralelo, aos acontecimentos desde sua extinção em 1987, o INCRA sofreu um forte enxugamento na sua estrutura organizacional aprovada em 1985.

No Governo Fernando Henrique Cardoso ocorreu um amplo debate sobre

o tamanho do Estado e foi implantada a Reforma do Estado, sendo que a remuneração dos servidores públicos federais, salvo poucas exceções, foi mantida sem reajustes.

A discussão no INCRA sobre a criação de Carreiras teve um ímpeto maior a partir do ano 2000, sendo instituído nos termos da Portaria INCRA/P/nº 549, de 20/07/00, em decorrência de Termo de Ajuste celebrado em julho de 2000 entre o INCRA e os servidores em greve, Grupo de Trabalho com representantes de todas as Diretorias do INCRA, bem como da então Procuradoria-Geral e da entidade de representação dos servidores para apresentação de proposta de Plano de Carreiras,

A proposta apresentada pelo citado Grupo de Trabalho foi amplamente discutida no âmbito do INCRA, entretanto apenas em 2002 as discussões avançaram, sendo constituído Grupo de Trabalho, conforme Portaria Interministerial nº 02, de 21/03/02, com representantes do INCRA, do Ministério do Desenvolvimento Agrário, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como da entidade de representação dos servidores.

Em que pese a construção de uma proposta de estruturação de Carreira contemplando o INCRA, observando, naquele momento, as diretrizes técnicas do Governo sobre o assunto, só ocorreu avanço no tocante aos Engenheiros Agrônomos, contemplados com criação da Carreira de Perito Federal Agrário, nos termos da Lei nº 10.550, de 13/11/02, cuja remuneração sofreu mudanças pouco significativas.

Em 2003, No primeiro ano do Governo Lula, foram apresentadas à Direção do INCRA duas propostas significativas, de estruturação de Carreira e de recomposição da força de trabalho, sendo que o debate sobre os dois temas foi significativamente acirrado.

Ao final do exercício foi autorizada a realização de concurso público para o provimento de 366 (trezentos e sessenta e seis) vagas, posteriormente ampliadas para 505 (quinhentas e cinco) vagas.

## Histórico

Em 2004 ocorreu paralisação no período de 05/05 a 08/06/04, sendo instituída Mesa Específica de Negociação no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cujos estudos resultaram na edição da Medida Provisória nº 216, de 23/09/04, com a criação do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e a criação de 4.500 (quatro mil e quinhentos) cargos, sendo 2.000 (dois mil) cargos de Analista em Reforma e Desenvolvimento Agrário, 700 (setecentos) cargos de Analista Administrativo, 900 (novecentos) cargos de Técnico em Reforma e Desenvolvimento Agrário e 400 (quatrocentos) cargos de Técnico Administrativo, no Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, e 500 (quinhentos) cargos de Engenheiro Agrônomo na Carreira de Perito Federal Agrário, no Quadro de Pessoal do INCRA, para provimento gradual. O avanço no tocante à remuneração foi pouco significativo, sendo que inúmeras questões permaneceram inalteradas.

Em 2005 ocorreu paralisação de 02/06 a 12/07, sendo instituída Mesa Setorial de Negociação, cujas discussões não avançaram dada a governabilidade do INCRA sobre a estruturação de Carreiras, entretanto, foi autorizada a realização de concurso público para o provimento de 1.300 (mil e trezentas vagas, posteriormente ampliadas para 1.667 (mil, seiscentos e sessenta e sete) vagas.

Em 2006 ocorreu paralisação de 04/05 a 07/07/06, sendo instituído Grupo de Trabalho com representantes do INCRA, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e das entidades de representação dos servidores. Foram apresentados diagnósticos e uma proposta preliminar de reestruturação das Carreiras.

Em 2007 ocorreu paralisação de 23/05 a 10/08/07, sendo constituído novo Grupo de Trabalho, onde foram apresentadas propostas e celebração de termo de compromisso encerrando o movimento paredista, entretanto, vez que o Congresso Nacional rejeitou a prorrogação da antiga CPMF, o Governo optou por suspender as discussões até o exercício seguinte, após avaliação da situação orçamentária do Governo como um todo.

Em 2008 não ocorreu paralisação e as discussões foram retomadas, sendo celebrado Termo de Acordo entre o Governo (INCRA, MDA e MP) e as entidades de representação dos servidores). Em decorrência, o INCRA foi contemplado com reestruturação das Carreiras, com pequeno impacto no nível de remuneração, entretanto, ocorreu avanço na proporção do vencimento básico em relação à remuneração total, bem como foram estabelecidos novos parâmetros para a concessão das gratificações de desempenho, sendo extintos o limite global de pontuação e o desvio padrão então aplicado ao resultado da avaliação para fins de concessão das citadas gratificações. Foram assegurados reajustes em março/08, janeiro/09, julho/09 e julho/10.

Em 2009 não ocorreu paralisação, sendo foi dada continuidade as discussões, entretanto o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão agrupou diversos órgãos nas discussões. Foram apresentados diagnósticos tanto por parte do Governo quanto por parte das entidades de representação dos servidores, sendo que a CNASI apresentou proposta de reestruturação da carreira (sistemática do Ministério da Educação. Discussão

sobre GQ, GT e Gratificação de Localidade.

No mesmo exercício, o Governo encaminhou ao Congresso Nacional Projeto de Lei (PL 5.920/09) que resultou na edição da Lei 12.277, de 30/06/10, que dispõe, dentre outros, sobre a instituição de Estrutura Remuneratória para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo. Apesar de contemplar praticamente todos os ocupantes dos cargos citados, os integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA, ocupantes dos cargos em questão, não foram contemplados.

No exercício seguinte, face inúmeras indefinições, a continuidade da negociação foi transferida para o próximo Governo, entretanto o INCRA obteve autorização para a realização de concurso público objetivando o provimento de 550 (quinhentas e cinquenta) vagas, posteriormente ampliadas para 619 (seiscentos e dezenove) vagas.

Em 2011 ocorreram pequenas paralisações, sendo que a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF celebrou Acordo com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sendo concedido aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário pequeno reajuste na gratificação de desempenho (GDARA). A Associação Nacional dos Engenheiros Agrônomos – ASSINAGRO, entidade de representação dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Engenheiro Agrônomo rejeitou a proposta apresentada pelo Governo.

Em 2012 ocorreu paralisação no período de 18/05 a 09/09. Tanto a CONDSEF quanto a ASSINAGRO rejeitaram a proposta apresentada pelo Governo no decorrer do mês de agosto. No final do exercício, a base da CONDSEF aceitou a proposta, que implicaram em reajustes a partir de janeiro de 2013, 2014 e 2015.

A ASSINAGRO aceitou a proposta do Governo apenas no exercício seguinte (2013), sendo concedidos reajustes a partir de janeiro de 2014 e 2015.

Em 2013 o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 632/13, dispondo, dentre outros, sobre os reajustes acordados com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com vigência a partir de janeiro de 2014 e janeiro de 2015, sendo que em maio de 2014 uma emenda à citada MP nº 632/13 foi aprovada pelo Congresso Nacional.

A citada emenda incluía no texto original da MP nº 632/13, diversos artigos, assegurando paridade integral entre a remuneração das Carreiras que integram o Quadro de Pessoal do INCRA com a Carreira de Especialista em Meio Ambiente, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA. Aprovada a Medida Provisória, com diversas emendas, a mesma foi submetida à sanção da Presidente da República. A mencionada MP 632/13 foi convertida na Lei nº 12.998, de 18/06/14, cujos artigos 32 a 40 que tratavam da citada reestruturação das Carreiras que integram o Quadro de Pessoal do INCRA foram vetados.

Em que pese não ter sido alcançado nenhum resultado com a articulação dos servidores do INCRA, buscando junto a diversos Parlamentares apoio para a apresentação de emenda assegurando a “paridade do INCRA com o IBAMA”, e posteriormente, apoio para a aprovação da respectiva emenda, registramos o aspecto positivo dos fatos, vez que a remuneração das Carreiras que compõem o Quadro de Pessoal do INCRA foi objeto de

inúmeras discussões no Congresso Nacional, no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e na Casa Civil da Presidência da República, ficando devidamente registrada a defasagem entre a remuneração dos servidores do INCRA e os servidores do IBAMA.

Neste contexto, no exercício de 2014, após discussões entre a Presidência e as entidades de representação dos servidores do INCRA, foi encaminhado ao MDA o Ofício INCRA/P/nº 423, de 10 de julho de 2014, manifestando apoio à reestruturação das Carreiras que compõem o Quadro de Pessoal do INCRA. Por sua vez, o MDA enviou ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Aviso nº 107/2015 – MDA, de 28/07/15, elencando as políticas públicas sob responsabilidade do MDA e do INCRA, esclarecendo da necessidade de reestruturação das Carreiras, cuja remuneração é inferior a de carreiras correlatas, bem como encaminhou as propostas elaboradas pelas entidades de representação dos servidores para análise e avaliação e solicitou ao final, “iniciar o diálogo de reestruturação das carreiras ainda no corrente ano.

Por fim, objetivando reunir elementos e subsídios consistentes sobre a reestruturação das Carreiras do INCRA, foi editada a Portaria INCRA/P/nº 571, de 28/10/15, publicada no Diário Oficial do dia 29 seguinte, constituindo o presente Grupo de Trabalho com representantes das Diretorias de Gestão Administrativa, de Gestão Estratégica e da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, bem como da Confederação Nacional dos Servidores do INCRA – CNASI e do Sindicato dos Peritos Federais Agrários – SindPFA.



## **Novo INCRA – Planejamento Estratégico 2016-2025**

As mudanças de gestão acontecidas no INCRA em 2015, bem como os cenários que se apresentam predominantemente adversos, tanto internos quanto externos, com destaque para as restrições de recursos humanos, materiais, orçamentários, financeiros e tecnológicos, induziram o INCRA a iniciar um processo de revisão das suas estratégias, o que significa um novo olhar sobre o papel da autarquia e do seu desenvolvimento no médio e longo prazos. Constata-se assim que o atual planejamento estratégico encontra-se desatualizado e pouco efetivo, o que leva a atual gestão a rever as prioridades diante dos atuais e novos desafios que se apresentam para a reforma agrária e para a governança fundiária. Nesse contexto, apresenta-se essencial e premente iniciar um novo ciclo de Planejamento Estratégico Institucional - PEI de longo prazo, a fim de explicitar qual será o foco e as estratégias de atuação para os próximos anos.

A publicação, em dezembro de 2015, da versão final do Planejamento Estratégico do Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA, órgão ao qual está vinculada esta autarquia, tornou possível iniciar um novo ciclo de Planejamento Estratégico Institucional para o INCRA, considerando que os objetivos estratégicos que nortearão projetos e atividades devem, obrigatoriamente, estar alinhados e se constituírem, em grande parte, de objetivos de contribuição aos estabelecidos no planejamento setorial do MDA.

### **Método de Construção da Estratégia**

Na construção do Plano Estratégico do INCRA deverá ser aplicado o método BSC - *Balanced Scorecard*. Trata-se de um sistema de medição e gestão de desempenho estratégico desenvolvido pelos professores da *Harvard Business School* Robert Kaplan e David Norton, em 1992. O BSC é uma sigla que pode ser traduzida como Indicadores Balanceados ou Cenários Balanceados, e denota a escolha de medidas de desempenho para diferentes áreas de prioridade de uma organização. O método busca, assim, a maximização dos resultados a partir de perspectivas que refletem a visão e a estratégia, dentre as quais se destacam a perspectiva de resultados institucionais, a de melhoria de processos internos, a de aprendizagem e crescimento, a de gestão de pessoas e a de gestão de infraestrutura.

### **Estratégia de Formulação**

O desenvolvimento do plano estratégica do INCRA será baseado em três perguntas essenciais: Onde Estamos? Para Onde Iremos? Como Iremos?

Para respostas a essas perguntas, a formulação da estratégia deverá seguir as seguintes etapas: 1) análise da situação atual e dos cenários interno e externo (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças); 2) análise e eventual revisão dos direcionadores estratégicos (Missão, Visão e Valores); 3) formulação dos objetivos estratégicos e de contribuição aos objetivos do MDA; 4) agrupamento desses objetivos em perspectivas e desenho do Mapa Estratégico do INCRA; 5) definição dos indicadores vinculados aos objetivos estratégicos que expressarão os resultados esperados; 6) desdobramento dessa estratégia em planos de ação (metas, projetos e atividades), em boa parte já expressos no Caderno de Metas e nos anexos dos Acordos de Gestão celebrados pela Sede em fevereiro e março de 2016 com as Superintendências Regionais; e, 7) elaboração e execução de planos auxiliares de

comunicação e de gestão de riscos.

Uma vez desenvolvido o Plano Estratégico iniciam-se as fases de execução desse Plano, monitoramento trimestral de metas, avaliação anual de resultados por meio dos indicadores e eventual revisão do Plano, em periodicidade a ser definida. O período de abrangência do PEI-INCRA deverá contemplar, no mínimo, os períodos do PEI-MDA e do PPA, ou seja, 2016-2019.

### **Fatores Críticos de Sucesso**

Cabe registrar que alguns fatores se constituem desafios a serem superados no desenvolvimento da Estratégia do INCRA, dentre os quais se destacam: 1) apoio externo do MDA e do MPOG, uma vez que haverá desdobramentos que demandarão ações desses órgãos, por exemplo, no caso de projeto estratégico de revisão da estrutura de carreiras; 2) capacitação e comunicação, pois grande parte dos servidores deverão estar preparados para lidar com novos conceitos de gestão e deverão ter acesso periódico às informações de formulação e execução do plano estratégico; 3) participação, uma vez que quanto mais colaborativo for o processo de formulação, maior será o engajamento de todos; 4) gestão de pessoas, considerando que carreiras reestruturadas e atrativas, dentre outras questões, são essenciais para o sucesso de qualquer estratégia que tem em pessoas o seu mais importante ativo; 5) clima organizacional, o que significa servidores satisfeitos, motivados e comprometidos com as prioridades estabelecidas; e, 6) gestão de riscos, pois diversos fatores, principalmente as emergências, concorrerão para prejudicar ou até inviabilizar o planejamento e a gestão estratégica.

Especial atenção deverá ser dada ao patrocínio ao processo de elaboração do planejamento estratégico, o que demandará um alto grau de envolvimento da Alta Direção do INCRA, Diretores e Superintendentes Regionais, a exemplo do demonstrado por ocasião da recente celebração dos Acordos de Gestão, que previu, além de cláusulas de responsabilidades mútuas, o estabelecimento de metas operacionais e planos de ação que se conectarão, em grande parte, aos objetivos estratégicos.

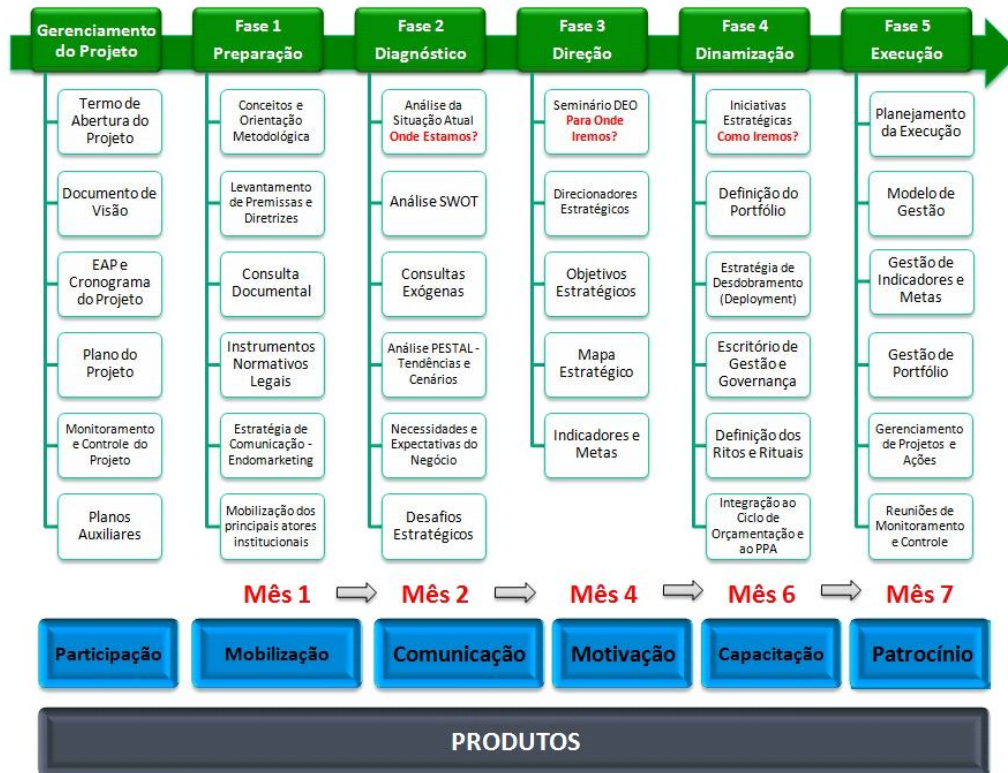
### **Política de Gestão de Riscos**

Gestão de Riscos é a área de conhecimento que visa a identificar e gerenciar eventos que constituem oportunidades ou ameaças aos objetivos estratégicos, táticos ou operacionais estabelecidos. Já a Política de Gestão de Riscos estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades para a Gestão de Riscos, bem como orienta os processos de identificação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos, incorporando a prática de gerenciamento de riscos à tomada de decisões. Destaque-se que em dezembro de 2015 houve a aprovação da Política de Gestão de Riscos do INCRA por seu Conselho Diretor.

A implantação da Política de Gestão será um instrumento muito importante ao processo de gestão estratégica, pois irá subsidiar a identificação e execução das contramedidas necessárias a mitigar os eventos que possam prejudicar ou impedir o alcance de objetivos e metas.

## Plano de Entregas

Planejamento Estratégico é um projeto, ou seja, um esforço temporário para se produzir um resultado inédito. Como todo projeto, é necessário planejar as fases e as entregas parciais que, uma vez realizadas, culminarão com a entrega final, o Plano Estratégico do INCRA. Esse conjunto de fases e entregas pode ser visto na figura a seguir.



## Negociação Salarial 2015

Veja que quando da realização das primeiras reuniões dos integrantes do Grupo de Trabalho, estava em discussão a proposta do Governo relativa à negociação salarial 2015, inicialmente rejeitada pelas entidades de representação dos servidores, foi efetuada discussão sobre as demandas da categoria, em consonância com os interesses do INCRA.

A proposta inicial do Governo, após uma rodada de negociação com as várias entidades de representação dos servidores públicos federais, foi alterada e consiste basicamente em 3(três) pontos:

- Alteração nas regras de incorporação na aposentadoria dos valores relativos às gratificações de desempenho, de forma parcial em janeiro de 2017, 2018 e 2019;
- Reajuste nos benefícios Auxílio-alimentação, Auxílio Pré-escolar e Assistência à Saúde (per capita), a partir de janeiro de 2016; e
- Reajuste no vencimento básico e na gratificação de desempenho de aproximadamente 10,8%, sendo 5,5% em agosto/16 e 5% em janeiro/17.

Por outro lado, as entidades de representação do INCRA estabeleceram como prioridade a seguinte pauta:

- Acréscimo na proporção do vencimento básico na remuneração total;
- Incremento na remuneração de piso (início da Carreira); e
- Implementação no INCRA de Gratificação de Qualificação.

Assim, o Grupo de Trabalho apresentou a Presidência do INCRA um conjunto de alternativas, observado o teto de reajuste de 10,8% estabelecido pelo Governo Federal, de aperfeiçoamento nas tabelas de remuneração das Carreiras do Quadro de Pessoal do INCRA, para fins de discussão junto ao Ministério do Desenvolvimento Agrário e Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRT/MP, para verificação quanto a possibilidade de inclusão da proposta quando da assinatura do Termo de Acordo, relativo à negociação salarial de 2015.

Após discussão do Grupo de Trabalho com a Presidência do INCRA, ficou acordado a apresentação à SRT/MP, da proposta mais relevante no tocante à reestruturação das Carreiras que compõem o Quadro de Pessoal do INCRA, que pode ser sintetizada conforme especificado a seguir:

<b>ENGENHEIRO AGRÔNOMO</b>							
%VB	REMUNERAÇÃO BÁSICA			TOTAL	% REAJ	% REAJ AP 50PT	
70%	PISO (VB+ GRAT)	7.041,69	S/GQ	0,00	7.041,69	21,6%	
			GQ1	384,48	7.426,17	28,2%	
			GQ2	764,02	7.805,71	34,8%	
			GQ3	1.143,57	8.185,26	41,3%	
	TETO (VB+ GRAT)	11.254,72	S/GQ	0,00	11.254,72	10,8%	30,36%
			GQ1	614,51	11.869,23	16,9%	
			GQ2	1.221,14	12.475,86	22,8%	
			GQ3	1.827,77	13.082,49	28,8%	
<b>NÍVEL SUPERIOR</b>							
%VB	REMUNERAÇÃO BÁSICA			TOTAL	% REAJ	% REAJ AP 50PT	
70%	PISO (VB+ GRAT)	6.096,05	S/GQ	0,00	6.096,05	25,7%	
			GQ1	332,84	6.428,89	32,6%	
			GQ2	661,42	6.757,47	39,3%	
			GQ3	990,00	7.086,05	46,1%	
	TETO (VB+ GRAT)	11.252,59	S/GQ	0,00	11.252,59	10,8%	40,57%
			GQ1	614,39	11.866,98	16,9%	
			GQ2	1.220,91	12.473,50	22,8%	
			GQ3	1.827,42	13.080,01	28,8%	
<b>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</b>							
%VB	REMUNERAÇÃO BÁSICA			TOTAL	% REAJ	% REAJ AP 50PT	
70%	PISO (VB+ GRAT)	3.721,52	S/GQ	0,00	3.721,52	16,5%	
			GQ1	203,19	3.924,71	22,8%	
			GQ2	403,78	4.125,30	29,1%	
			GQ3	604,37	4.325,89	35,4%	
	TETO (VB+ GRAT)	4.829,35	S/GQ	0,00	4.829,35	10,8%	37,24%
			GQ1	263,68	5.093,03	16,9%	
			GQ2	523,98	5.353,33	22,8%	
			GQ3	784,29	5.613,64	28,8%	
<b>IMPACTO ANUAL</b>							
207,6 MILHÕES							

O reajuste estabelecido pelo Governo Federal seria mantido, sendo que para assegurar um incremento na remuneração de piso, o Grupo de Trabalho propôs a redução de 3(três) níveis, ou seja, a estrutura das Carreiras seria reduzida, passando de 16(dezesseis) padrões para 13(treze) padrões, sendo que a remuneração total observaria uma proporção de 70% (setenta por cento) para o vencimento básico, sendo, também, implementada Gratificação de Qualificação para os servidores em atividade, de nível superior

e de nível intermediário, cabendo destacar que a proposta tem como objetivos gerais:

- Recuperar a remuneração de piso;
- Melhorar a proporção VB/Gratificação;
- Tornar a carreira mais atrativa;
- Reduzir a amplitude no nível superior;
- Contemplar os aposentados;
- Contemplar a qualificação profissional já adquirida;
- Incentivar participação em eventos de capacitação

A proposta preliminar do Grupo de Trabalho foi apresentada à SRT/MP no dia 30/11/15 em reunião agendada pela Presidente do INCRA.

A Presidente do INCRA enfatizou a necessidade de valorização das carreiras do INCRA, afirmando que o “fortalecimento institucional do INCRA está vinculado à reestruturação das carreiras.”, “ressaltando que a autarquia é reconhecida pela sociedade como indutora do desenvolvimento agrário, visto que a partir da gestão das terras, o órgão promove a soberania nacional, induz a geração de emprego e renda, a produção de alimentos e a conservação dos ativos ambientais no campo.”

O Diretor de Gestão Estratégica destacou que a proposta elaborada pelo Grupo de Trabalho está inserida no contexto da política de modernização institucional e o planejamento estratégico do órgão para o período de 2016 a 2015, cujas linhas gerais foram apresentadas na reunião.

O Secretário de Relações do Trabalho, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, reconheceu que o Governo Federal está em dívida com o INCRA, entretanto, será necessária uma articulação do Ministro do Desenvolvimento Agrário com outros órgãos do Governo Federal (Ministério da Fazenda, do Planejamento, Casa Civil da Presidência da República) para discussão sobre o papel e o futuro do INCRA enquanto instituição pública federal, sendo que a reestruturação das Carreiras está atrelada a essa discussão dentro do Governo.

A proposta apresentada pelo INCRA foi criticada nos 3(três) aspectos, ou seja, redução dos padrões, proporção do vencimento básico e implementação de gratificação de qualificação, entretanto, o Secretário sinalizou no sentido de que podem ser efetuados estudos com vistas à aprimorar proposta de reestruturação das Carreiras do INCRA, a ser submetida às demais instâncias decisórias do Governo Federal.

Dado o encerramento próximo do exercício, não foi realizada uma discussão sobre a proposta do Grupo de Trabalho com outras instâncias do Governo Federal, sendo que em 07/12/15, foi celebrado Termo de Acordo pela entidade de representação dos servidores do INCRA (exceto Engenheiros Agrônomos), observando a proposta do Governo de reajuste em 2016 e 2017, explicitada nos seus principais pontos anteriormente.

Assinado o Termo de Acordo, a proposta de reajuste em agosto/16 e janeiro/17, bem como a alteração nas regras de incorporação na aposentadoria da GDARA, estão contempladas no PL nº 4.252/15, encaminhado ao Congresso Nacional.

## Carreira de Pessoal e de Logística

Dentre os vários Projetos de Lei encaminhados pelo Governo Federal relativos à negociação salarial 2015, destacamos o PL nº 4.253/15, por intermédio do qual está sendo proposta, dentre outras, a criação da Carreira de Pessoal e de Logística, com um único cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, à supervisão, à coordenação, à execução e ao acompanhamento das atividades administrativas de nível superior relativas ao funcionamento da Administração Pública Federal nas áreas de gestão de pessoal, de contratação de fornecedores e de gestão de bens e serviço.

Os ocupantes do citado cargo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de órgão supervisor da Carreira de Pessoal e de Logística, e exercício na Administração Pública Federal Direta, nas unidades setoriais dos sistemas responsáveis pelas áreas de atuação mencionadas, sendo que está sendo proposta a criação de 2.190 (dois mil, cento e noventa) cargos para a Carreira.

Para a nova Carreira está sendo proposta uma composição com 20(vinte) padrões, distribuídos em 4(quatro) classes, conforme especificado a seguir: composição:

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Analista Técnico de Pessoal e de Logística	S	V
		IV
		III
		II
		I
	C	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	B	VI
		V
		IV
		III
		II
		I
	A	III
		II
		I

No tocante à remuneração, será composta por Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho, conforme especificado a seguir:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO		REMUNERAÇÃO TOTAL
			PONTO UNITÁRIO	100 PONTOS	
S	V	R\$ 14.414,21	R\$ 36,04	R\$ 3.604,00	R\$ 18.018,21
	IV	R\$ 13.859,81	R\$ 34,65	R\$ 3.465,00	R\$ 17.324,81
	III	R\$ 13.326,74	R\$ 33,32	R\$ 3.332,00	R\$ 16.658,74
	II	R\$ 12.692,14	R\$ 31,73	R\$ 3.173,00	R\$ 15.865,14
	I	R\$ 12.087,75	R\$ 30,22	R\$ 3.022,00	R\$ 15.109,75
C	VI	R\$ 11.512,14	R\$ 28,78	R\$ 2.878,00	R\$ 14.390,14
	V	R\$ 11.069,37	R\$ 27,67	R\$ 2.767,00	R\$ 13.836,37
	IV	R\$ 10.643,62	R\$ 26,61	R\$ 2.661,00	R\$ 13.304,62
	III	R\$ 10.234,25	R\$ 25,59	R\$ 2.559,00	R\$ 12.793,25
	II	R\$ 9.840,63	R\$ 24,60	R\$ 2.460,00	R\$ 12.300,63
	I	R\$ 9.462,14	R\$ 23,66	R\$ 2.366,00	R\$ 11.828,14
B	VI	R\$ 9.098,21	R\$ 22,75	R\$ 2.275,00	R\$ 11.373,21
	V	R\$ 8.919,82	R\$ 22,30	R\$ 2.230,00	R\$ 11.149,82
	IV	R\$ 8.744,92	R\$ 21,86	R\$ 2.186,00	R\$ 10.930,92
	III	R\$ 8.573,45	R\$ 21,43	R\$ 2.143,00	R\$ 10.716,45
	II	R\$ 8.405,34	R\$ 21,01	R\$ 2.101,00	R\$ 10.506,34
	I	R\$ 8.240,53	R\$ 20,60	R\$ 2.060,00	R\$ 10.300,53
A	III	R\$ 7.923,59	R\$ 19,81	R\$ 1.981,00	R\$ 9.904,59
	II	R\$ 7.692,80	R\$ 19,23	R\$ 1.923,00	R\$ 9.615,80
	I	R\$ 7.468,74	R\$ 18,67	R\$ 1.867,00	R\$ 9.335,74

Verifica-se que o Vencimento Básico tem uma proporção de aproximadamente 80% (oitenta por cento) do valor total da remuneração, sendo que a Gratificação de Desempenho corresponde a aproximadamente 20% (vinte por cento).



## **Proposta de Reestruturação das Carreiras encaminhada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão**

Por outro lado, a proposta de reestruturação das Carreiras do INCRA, elaborada pelas entidades de representação dos servidores, encaminhada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para análise e avaliação, como mencionado anteriormente pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário – MDA, por intermédio do Aviso nº 107/2015 – MDA, de 28/07/15, apresenta a seguinte composição:

### **a) Cargos de Nível Superior e de Nível Intermediário**

<b>CARGOS</b>	<b>CLASSE</b>	<b>PADRÃO</b>
Engenheiro Agrônomo, da Carreira de Perito Federal Agrário e cargos de nível superior e intermediário do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário	Especial	III
		II
		I
	C	III
		II
		I
	B	III
		II
		I
	A	IV
		III
		II
I		

### **b) Cargos de Nível Auxiliar**

<b>CARGOS</b>	<b>CLASSE</b>	<b>PADRÃO</b>
Cargos de nível auxiliar do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário	Especial	III
		II
		I

No tocante à remuneração, a proposta prevê composição com Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho, como remuneração básica, sendo que contém proposta de instituição de Gratificação de Qualificação, que em princípio poderia vir a beneficiar 30% (trinta por cento) dos servidores, sendo 6% (seis por cento) com a GQ-3, 10% (dez por cento) com a GQ-2 e 14% (quatorze por cento) com a GQ-1.

No que se refere à proporção entre o Vencimento Básico e a Gratificação de Desempenho, foi estabelecido 70% para a primeira parcela e 30% para a segunda parcela.

A remuneração básica proposta é a seguinte:

**a) Cargos de Nível Superior:**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO		REMUNERAÇÃO TOTAL
			PONTO UNITÁRIO	100 PONTOS	
Especial	III	R\$ 12.802,60	R\$ 54,87	R\$ 5.486,83	R\$ 18.289,43
	II	R\$ 12.405,62	R\$ 53,17	R\$ 5.316,69	R\$ 17.722,31
	I	R\$ 11.986,11	R\$ 51,37	R\$ 5.136,90	R\$ 17.123,01
C	III	R\$ 11.525,10	R\$ 49,39	R\$ 4.939,33	R\$ 16.464,43
	II	R\$ 11.135,36	R\$ 47,72	R\$ 4.772,30	R\$ 15.907,66
	I	R\$ 10.758,80	R\$ 46,11	R\$ 4.610,92	R\$ 15.369,72
B	III	R\$ 10.394,98	R\$ 44,55	R\$ 4.454,99	R\$ 14.849,97
	II	R\$ 10.043,46	R\$ 43,04	R\$ 4.304,34	R\$ 14.347,80
	I	R\$ 9.657,17	R\$ 41,39	R\$ 4.138,79	R\$ 13.795,96
A	IV	R\$ 9.330,60	R\$ 39,99	R\$ 3.998,83	R\$ 13.329,43
	III	R\$ 9.015,07	R\$ 38,64	R\$ 3.863,60	R\$ 12.878,68
	II	R\$ 8.710,22	R\$ 37,33	R\$ 3.732,95	R\$ 12.443,17
	I	R\$ 8.415,67	R\$ 36,07	R\$ 3.606,72	R\$ 12.022,38

**b) Cargos de Nível Intermediário:**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO		REMUNERAÇÃO TOTAL
			PONTO UNITÁRIO	100 PONTOS	
Especial	III	R\$ 7.558,57	R\$ 32,39	R\$ 3.239,39	R\$ 10.797,96
	II	R\$ 7.376,03	R\$ 31,61	R\$ 3.161,16	R\$ 10.537,19
	I	R\$ 7.199,56	R\$ 30,86	R\$ 3.085,52	R\$ 10.285,08
C	III	R\$ 6.859,90	R\$ 29,40	R\$ 2.939,96	R\$ 9.799,86
	II	R\$ 6.699,52	R\$ 28,71	R\$ 2.871,22	R\$ 9.570,74
	I	R\$ 6.544,14	R\$ 28,05	R\$ 2.804,63	R\$ 9.348,77
B	III	R\$ 6.393,08	R\$ 27,40	R\$ 2.739,89	R\$ 9.132,97
	II	R\$ 6.246,61	R\$ 26,77	R\$ 2.677,12	R\$ 8.923,73
	I	R\$ 5.968,92	R\$ 25,58	R\$ 2.558,11	R\$ 8.527,03
A	IV	R\$ 5.836,30	R\$ 25,01	R\$ 2.501,27	R\$ 8.337,57
	III	R\$ 5.707,23	R\$ 24,46	R\$ 2.445,95	R\$ 8.153,18
	II	R\$ 5.582,10	R\$ 23,92	R\$ 2.392,33	R\$ 7.974,43
	I	R\$ 5.460,44	R\$ 23,40	R\$ 2.340,19	R\$ 7.800,63

**c)Cargos de Nível Auxiliar**

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO	GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO		REMUNERAÇÃO TOTAL
			PONTO UNITÁRIO	100 PONTOS	
Especial	III	R\$ 5.291,00	R\$ 22,67	R\$ 2.267,00	R\$ 7.558,00
	II	R\$ 5.163,22	R\$ 22,12	R\$ 2.212,00	R\$ 7.375,22
	I	R\$ 5.039,69	R\$ 21,59	R\$ 2.159,00	R\$ 7.198,69

No que se refere à Gratificação de Qualificação, a proposta contempla 3 níveis, com os valores especificados a seguir:

**a)Cargos de Nível Superior:**

CLASSE	PADRÃO	GQ-1	GQ-2	GQ-3
Especial	III	R\$ 1.542,57	R\$ 2.313,85	R\$ 3.085,13
	II	R\$ 1.505,31	R\$ 2.257,97	R\$ 3.010,63
	I	R\$ 1.469,30	R\$ 2.203,95	R\$ 2.938,59
C	III	R\$ 1.399,98	R\$ 2.099,97	R\$ 2.799,96
	II	R\$ 1.367,25	R\$ 2.050,87	R\$ 2.734,50
	I	R\$ 1.335,54	R\$ 2.003,31	R\$ 2.671,08
B	III	R\$ 1.304,71	R\$ 1.957,06	R\$ 2.609,42
	II	R\$ 1.274,82	R\$ 1.912,23	R\$ 2.549,64
	I	R\$ 1.218,15	R\$ 1.827,22	R\$ 2.436,30
A	IV	R\$ 1.191,08	R\$ 1.786,62	R\$ 2.382,16
	III	R\$ 1.164,74	R\$ 1.747,11	R\$ 2.329,48
	II	R\$ 1.139,20	R\$ 1.708,81	R\$ 2.278,41
	I	R\$ 1.114,38	R\$ 1.671,56	R\$ 2.228,75

**b)Cargos de Nível Intermediário:**

CLASSE	PADRÃO	GQ-1	GQ-2	GQ-3
Especial	III	R\$ 1.079,80	R\$ 1.619,69	R\$ 2.159,59
	II	R\$ 1.053,72	R\$ 1.580,58	R\$ 2.107,44
	I	R\$ 1.028,51	R\$ 1.542,76	R\$ 2.057,02
C	III	R\$ 979,99	R\$ 1.469,98	R\$ 1.959,97
	II	R\$ 957,07	R\$ 1.435,61	R\$ 1.914,15
	I	R\$ 934,88	R\$ 1.402,32	R\$ 1.869,76
B	III	R\$ 913,30	R\$ 1.369,94	R\$ 1.826,59
	II	R\$ 892,37	R\$ 1.338,56	R\$ 1.784,75
	I	R\$ 852,70	R\$ 1.279,06	R\$ 1.705,41
A	IV	R\$ 833,76	R\$ 1.250,64	R\$ 1.667,51
	III	R\$ 815,32	R\$ 1.222,98	R\$ 1.630,64
	II	R\$ 797,44	R\$ 1.196,16	R\$ 1.594,89
	I	R\$ 780,06	R\$ 1.170,10	R\$ 1.560,13

Um comparativo entre a Carreira de Pessoal e de Logística e a proposta de reestruturação das Carreiras do Quadro de Pessoal do INCRA, considerando os cargos de nível superior, permite constatar as seguintes situações:

CARACTERÍSTICAS	CARREIRA DE PESSOAL E DE LOGÍSTICA	PROPOSTA ENCAMINHADA PELO MDA	DIFERENÇA
PISO	R\$ 9.335,74	R\$ 12.022,38	28,78%
TETO	R\$ 18.018,21	R\$ 18.289,43	1,51%
PROPORÇÃO DO VENCIMENTO BÁSICO (MÉDIA)	80,00%	70,00%	10,00%
AMPLITUDE	93,00%	52,13%	40,87%
CLASSES	4	4	-
PADRÕES	20	13	7
GRAT QUALIFICAÇÃO	NÃO PREVÊ	PREVÊ 03 NÍVEIS	-

A comparação permite constatar semelhanças entre as propostas, como a remuneração básica estabelecida para o TETO das Carreiras e a proporção referente ao Vencimento Básico, bem como algumas diferenças como a remuneração básica para o PISO, a amplitude e a quantidade de padrões que está sendo proposta para as Carreiras, sendo que as 3(três) situações, guardam correlação entre si, ou seja, aumentando a quantidade de padrões na proposta encaminhada pelo MDA, pode ser ajustado a amplitude e a remuneração básica de PISO.

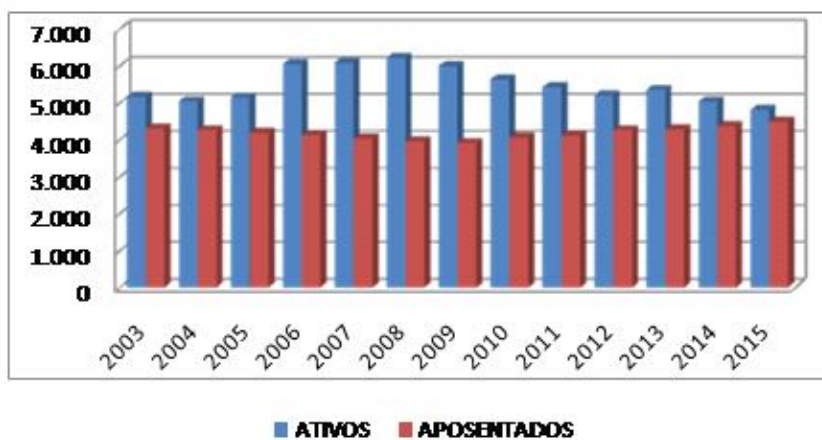
Quanto à proposta de instituição de Gratificação de Qualificação constante na proposta encaminhada pelo MDA, considerando que já está instituída em diversas Carreiras da Administração Pública, inclusive em órgãos assemelhados ao INCRA, o Grupo de Trabalho entende que é um importante instrumento para valorização do aperfeiçoamento profissional dos servidores de nível superior, bem como um grande estímulo e motivação para os servidores de nível intermediário.

Neste sentido, entende o Grupo de Trabalho que a proposta encaminhada pelo MDA ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, contém todos os elementos para dar início às discussões sobre a necessidade de reestruturar as Carreiras do Quadro de Pessoal do INCRA, sendo que pode ser perfeitamente ajustada à proposta mais atual apresentada pelo Governo Federal no que se refere à criação de uma Carreira no âmbito da Administração Pública Federal.

## Análise Situacional do INCRA Atual

O INCRA em dezembro de 2003 dispunha de 5.164 (cinco mil, cento e sessenta e quatro) servidores ocupantes de cargos efetivos em exercício no INCRA, sendo que apesar da realização de 3(três) concursos públicos, em dezembro de 2015 o INCRA conta apenas com 4.750 (quatro mil, setecentos e cinqüenta) servidores.

### ATIVOS X APOSENTADOS (2003 A 2015)



Em decorrência, a distribuição da força de trabalho nas Unidades indica relevante nível de carência de quadros funcionais em diversas Superintendências Regionais, conforme pode ser verificado no demonstrativo a seguir.

O Demonstrativo indica que o INCRA já conta com 9(nove) Superintendências Regionais com um quantitativo total de servidores inferior a 100(cem) pessoas, o que dificulta sobremaneira o atendimento mínimo das demandas institucionais nestas Unidades.

A realização dos concursos públicos autorizados para o provimento de vagas no INCRA no período de 2004 a 2010 resultaram no ingresso de 2.573 novos servidores, sendo que desse total 741 (setecentos e quarenta e um) novos servidores deixaram o INCRA, quase a totalidade em decorrência de solicitação de vacância e de exoneração, conforme especificado a seguir:

**Concurso Público/2004 – 532 vagas**

DENOMINAÇÃO DO CARGO EFETIVO	INGRESSOS	EGRESSOS				MANTIDOS	% VAGAS PROVIDAS
		EXONERAÇÃO	VACÂNCIA	OUTROS	TOTAL		
ADMINISTRADOR	44	3	15		18	26	59,09%
ASSISTENTE SOCIAL	30	2	2	1	5	25	83,33%
CONTADOR	51	9	17		26	25	49,02%
ECONOMISTA	33	6	5		11	22	66,67%
ENGENHEIRO	27	8	7		15	12	44,44%
ENGENHEIRO AGRONOMO	170	18	24	3	45	125	73,53%
ESTATISTICO	6		2		2	4	66,67%
FISCAL DE CADASTRO E TRIBUTACAO RURAL	44	6	8		14	30	68,18%
GEOGRAFO	26	2	2		4	22	84,62%
ORIENTADOR DE PROJETOS DE ASSENTAMENTO	28	3	3		6	22	78,57%
TECNICO EM COMUNICACAO SOCIAL	29	1	6		7	22	75,86%
TOTAL GERAL	488	58	91	4	153	335	68,65%

**Concurso Público/2005 – 1.667 vagas**

DENOMINAÇÃO DO CARGO EFETIVO	INGRESSOS	EGRESSOS				MANTIDOS	% VAGAS PROVIDAS
		EXONERAÇÃO	VACÂNCIA	OUTROS	TOTAL		
ANALISTA ADMINISTRATIVO	202	36	70		106	96	47,52%
ANALISTA EM REFORMA E DESENVOLVIMENTO AGRARIO	612	90	107	4	201	411	67,16%
ENGENHEIRO AGRONOMO	429	16	50	4	70	359	83,68%
TECNICO ADMINISTRATIVO	107	24	37		61	46	42,99%
TECNICO EM REFORMA E DESENVOLVIMENTO AGRARIO	183	25	37	3	65	118	64,48%
TOTAL GERAL	1.533	191	301	11	503	1.030	67,19%

### **Concurso Público/2010 – 619 vagas**

DENOMINAÇÃO DO CARGO EFETIVO	INGRESSOS	EGRESSOS				MANTIDOS	% VAGAS PROVIDAS
		EXONERAÇÃO	VACÂNCIA	OUTROS	TOTAL		
ANALISTA ADMINISTRATIVO	152	14	15		29	123	80,92%
ANALISTA EM REFORMA E DESENVOLVIMENTO AGRARIO	244	23	9		32	212	86,89%
ENGENHEIRO AGRONOMO	83	3	8		11	72	86,75%
TECNICO EM REFORMA E DESENVOLVIMENTO AGRARIO	73	7	5	1	13	60	82,19%
TOTAL GERAL	552	47	37	1	85	467	84,60%

Os demonstrativos indicam que 265(duzentas e sessenta e cinco) vagas não foram providas, basicamente em razão do desinteresse dos candidatos classificados em tomar posse e entrar em exercício. Em várias situações, todos os candidatos classificados foram convocados e não foi possível efetuar o provimento das vagas. É o caso, por exemplo, do cargo de Analista Administrativo, com Habilitação em Análise de Sistemas, para o qual foram destinadas 20(vinte) vagas no concurso público de 2010. Foram convocados todos os 54 (cinquenta e quatro) candidatos classificados no certame, entretanto, apenas 5(cinco) vagas foram providas.

Desta forma, os quantitativos relativos aos 3(três) últimos concursos realizados pelo INCRA indicam a seguinte situação:

DENOMINAÇÃO DO CARGO EFETIVO	INGRESSOS	EGRESSOS				MANTIDOS	% VAGAS PROVIDAS
		EXONERAÇÃO	VACÂNCIA	OUTROS	TOTAL		
TOTAL GERAL	2.573	296	429	16	741	1.832	71,20%

Verifica-se que 2.573 (dois mil, quinhentos e setenta e três) novos servidores ingressaram no INCRA, sendo que desse total, 741 (setecentos e quarenta e um) solicitaram vacância, exoneração ou foram excluídos por outras razões (aposentadoria, demissão, falecimento).

Por outro lado, cabe esclarecer que entre os servidores cujo ingresso não ocorreu em razão da realização de concursos públicos entre 2004 e 2010, 2.246 (dois mil, duzentos e quarenta e seis) desses servidores, deixaram o INCRA, a grande maioria em decorrência de solicitação de aposentadoria.

Assim, pode ser constatado que ingressaram no INCRA entre 2004 e 2015 o

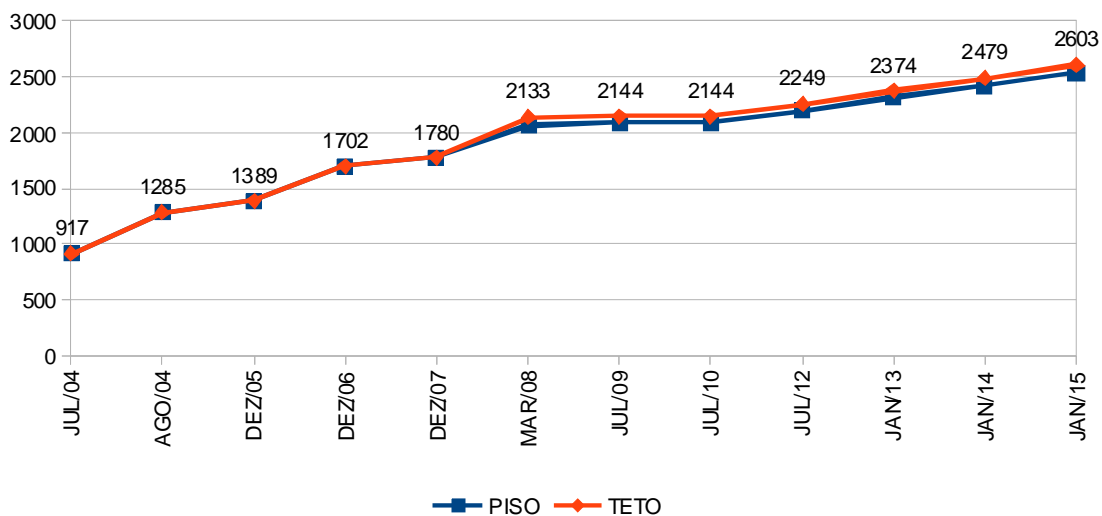
total de 2.573 (dois mil, quinhentos e setenta e três) novos servidores e por outro lado, deixaram o INCRA outros 2.987 (dois mil, novecentos e oitenta e sete) servidores, de forma que o saldo entre ingressos e egressos está negativo em 414 (quatrocentos e quatorze) servidores.

Este cenário tende a se agravar, dada a quantidade expressiva de servidores que reúnem as condições para solicitar aposentadoria. Estimativas da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do INCRA indicam que entre 2016 e 2019, um total de 1.375 (mil, trezentos e setenta e cinco) servidores devem solicitar aposentadoria, confirmando a expectativa de que apenas 25% (vinte e cinco por cento) daqueles que reúnem as condições de aposentadoria realmente a solicitem.

ANO DE APOSENTADORIA	GERAL	TOTAL ACUMULADO	COMPULSÓRIA	SALDO	25%	EXPECTATIVA DE APOSENTADORIAS	REMANESCENTE
2016	365	1.351	40	1.311	328	368	983
2017	251	1.234	56	1.178	294	350	883
2018	244	1.127	67	1.060	265	332	795
2019	256	1.051	83	968	242	325	726
TOTAL	1.116	-	246	4.517	1.129	1.375	3.388

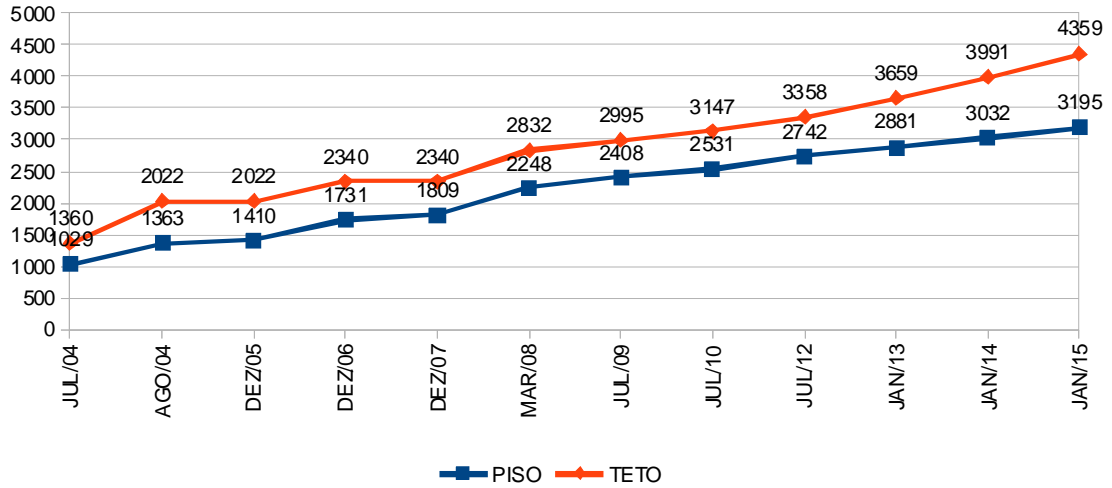
No que se refere à evolução da remuneração básica relativa aos cargos que compõe o Quadro de Pessoal do INCRA, verificamos a seguinte situação:

### EVOLUÇÃO REM BÁSICA - NA

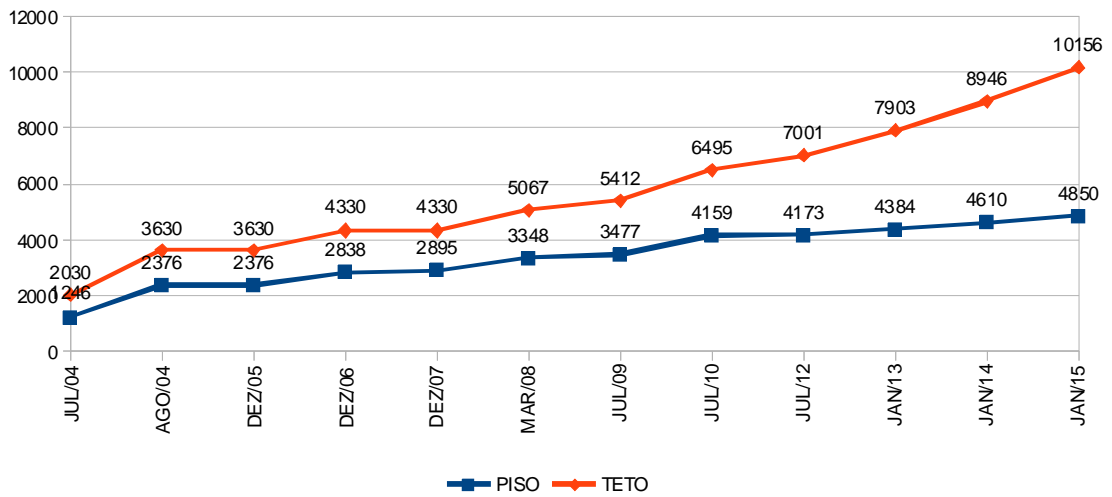




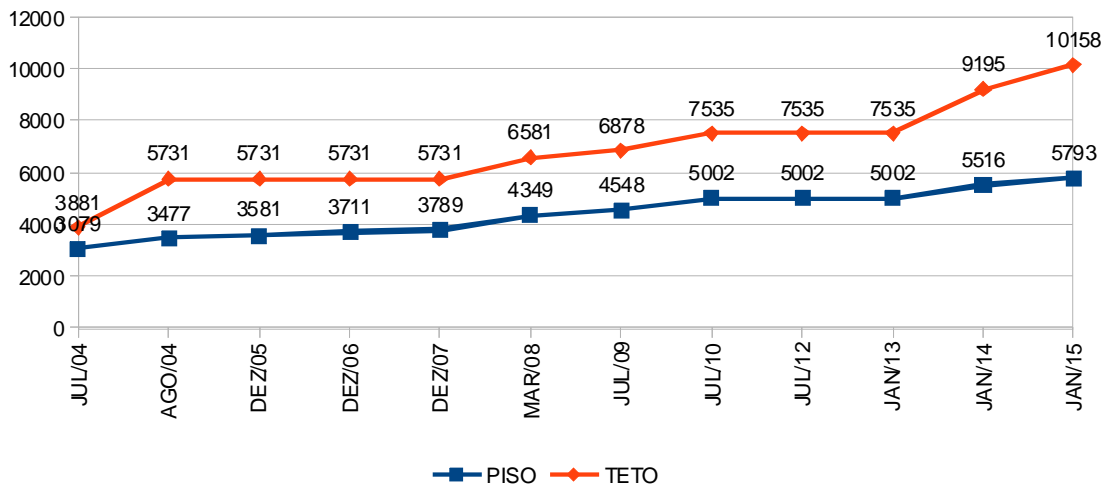
## EVOLUÇÃO REM BÁSICA - NI



## EVOLUÇÃO REM BÁSICA - NS



## EVOLUÇÃO REM BÁSICA - ENG. AGRON



Veç que foi assinado Termo de Acordo por ocasião da Negociação Salarial 2015, conforme mencionado anteriormente, os servidores que integram o Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, conforme consta no Projeto de Lei nº 4.252/2015, terão os reajustes especificados a seguir:

CARGOS	jan/15		ago/16		jan/17		% REAJUSTE TOTAL	
	PISO	TETO	PISO	TETO	PISO	TETO	PISO	TETO
ENG AGRÔNOMO	5.792	10.157	0	0	0	0	-	-
NÍVEL SUPERIOR	4.850	10.155	5.139	10.761	5.410	11.328	11,5%	11,6%
NÍVEL INTERMED	3.195	4.358	3.412	4.618	3.573	4.862	11,8%	11,6%

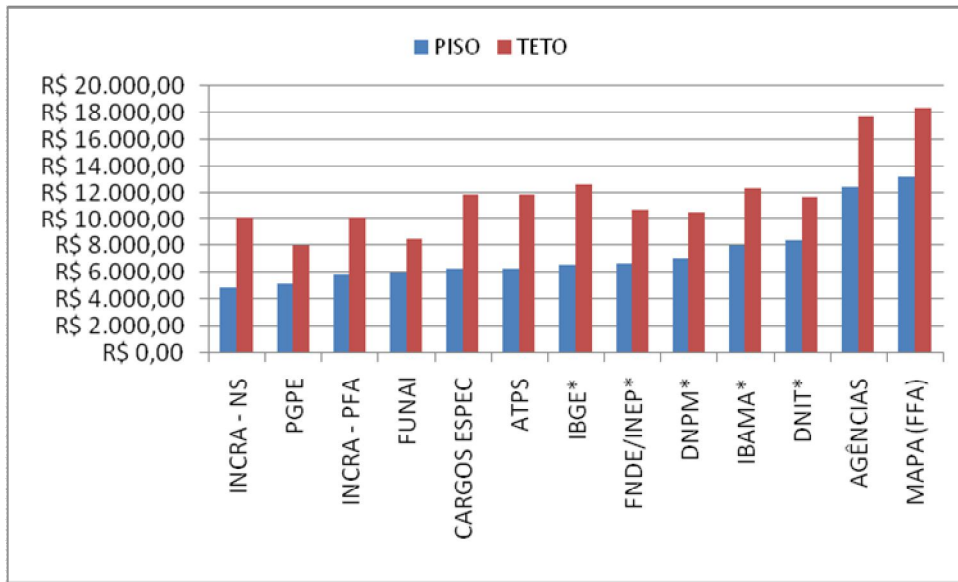
O citado Projeto de Lei nº 4.252/2015 não contempla os servidores que integram a Carreira de Perito Federal Agrário vez que ainda não foi celebrado Termo de Acordo entre a entidade de representação dos servidores e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, entretanto, a expectativa é de que será concedido o mesmo reajuste nas mesmas datas, ou seja, a partir de 01/08/16 e 01/01/17.

Evidentemente que o nível de remuneração praticamente será mantido já que o reajuste médio é de apenas 11,5% (onze e meio por cento) e, em consequência, o egresso dos novos servidores continuará ocorrendo, sendo que na eventualidade de

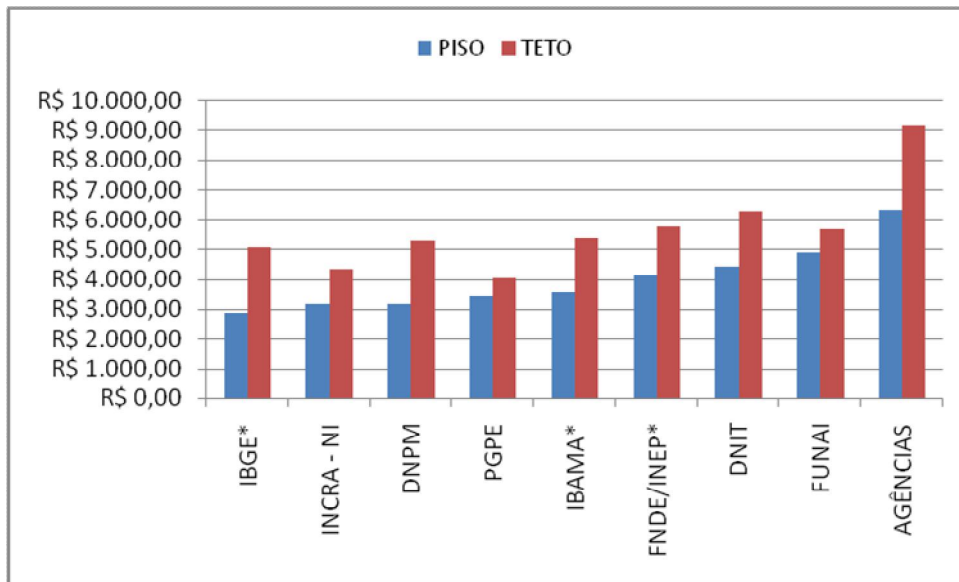
autorização para realização de novo concurso público as dificuldades para efetuar o provimento e a manutenção das vagas será mantido ou até mesmo dificultado.

Comparada a remuneração básica dos cargos integrantes do Quadro de Pessoal do INCRA, o quadro é o seguinte:

NIVEL SUPERIOR - 2015



NIVEL INTERMEDIÁRIO – 2015



## **Conclusão**

A necessidade premente de rearranjo e reestruturação das Carreiras do INCRA, nos moldes aqui propostos, deve ser entendida como uma conclusão objetiva e concreta por parte dos componentes desse Grupo de Trabalho.

Entretanto, cabe ser destacado, quão importante, que o rearranjo e reestruturação das Carreiras do INCRA deve guardar relação com o realinhamento estratégico e o redesenho e modernização organizacional e de processos almejados pela Autarquia.

Considerando-se o acima exposto, entendemos que há necessidade urgente de gestões da Presidência do INCRA e da Chefia Ministerial da Casa Civil da Presidência da República no sentido de se abrir um canal específico para discussão e deliberação no âmbito do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, naquilo que concerne à proposta de rearranjo e reestruturação das Carreiras do INCRA.

**Brasília/DF, 22 de julho de 2016**

**William George Lopes Saab**  
Diretor de Gestão Estratégica

**Francisco José Nascimento**  
Chefe de Gabinete

**Ronaldo Alves de Souza**  
Assistente de Administração/DAH

**Reginaldo Marcos Félix de Aguiar**  
Confederação Nacional dos Servidores do  
INCRA – CNASI

**Sávio Silveira Feitosa**  
Sindicato dos Peritos Federais Agrários -  
SindPFA

- Tabelas de Remuneração Básica
- Ofício INCRA/P/nº 423, de 10/07/14
- Aviso 107/2015-MDA, de 28/07/15