

NOTA TÉCNICA Nº 003/2014/ DDC/CGGP/DGP/INSS

Assunto: Redução parcial da parcela variável na remuneração dos servidores da Carreira do Seguro Social com a respectiva migração para a parcela fixa.

Referência: Lei nº 10.855/2004.

SUMÁRIO EXECUTIVO

Esta nota apresenta subsídios à Presidência do INSS para propor alteração na composição remuneratória da Carreira do Seguro Social.

ANÁLISE

1. A Carreira do Seguro Social foi estruturada pela Lei nº 10.355, de 2001 e reestruturada pela Lei nº 10.855, de 2004. Na reestruturação foi criada a Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS.
2. A gratificação de desempenho teve importância fundamental para as ações estratégicas do INSS, especialmente a partir de 2009 quando do alcance do novo patamar de remuneração, o que representou o reconhecimento institucional pela melhoria alcançada nos serviços prestados ao cidadão. A nova remuneração motivou a manutenção da crescente qualidade no atendimento, alterando o paradigma que repercutia negativamente na imagem da Previdência Social.
3. A regulamentação da GDASS ocorreu por meio do Decreto nº 6.493, de 2008. Até então era paga no limite de 80 (oitenta) pontos a todos os servidores, correspondendo, em média a 48,97% (quarenta e oito vírgula noventa e sete por cento) da remuneração dos servidores de níveis superior e intermediário, e 27,16% (vinte e sete vírgula dezesseis por cento) da remuneração dos servidores de nível auxiliar, considerando a última referência dos respectivos cargos.

Nível	Valor Ponto GDASS* (R\$)	80 Pontos até a regulamentação (R\$)	Vencimento Básico* (R\$)	GAE (R\$)	Remuneração (R\$)	% da GDASS na remuneração total
Superior	33,12	2.649,60	1.037,11	1.659,37	5.346,08	49,56
Intermediário	23,27	1.861,60	763,85	1.222,16	3.847,61	48,38
Auxiliar	5,63	450,40	464,46	743,13	1.657,99	27,16

(*) referência: julho de 2008

4. A avaliação de desempenho no setor público foi se consolidando como instrumento capaz de mensurar o desempenho dos servidores para fins de promoção, progressão funcional, pagamento de gratificações. Emerge ainda como pressuposto da exigência cada vez maior de eficiência na prestação dos serviços públicos, da crescente demanda e da maior necessidade de profissionalização a par da modernização dos sistemas operacionais. Nesse sentido, o Governo Federal investiu na remuneração vinculada ao desempenho dos servidores, e hoje existem mais de 50 (cinquenta) Gratificações de Desempenho no Poder Executivo Federal.

5. No âmbito do INSS, em 2009, foi constituído o Comitê Gestor Nacional de Avaliação de Desempenho – CGNAD, com servidores das Diretorias do INSS e das 03 (três) entidades nacionais representativas da categoria: *Associação Nacional dos Servidores da Previdência e da Seguridade Social - ANASPS, Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social - FENASPS e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social - CNTSS.*

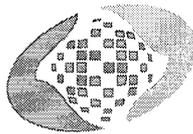
6. Nesse mesmo período, a GDASS passou a receber aumentos diferenciados, e hoje representa em média, 69,92% (sessenta e nove vírgula noventa e dois por cento) da remuneração dos servidores de níveis superior e intermediário e 35,49% (trinta e cinco vírgula quarenta e nove por cento) da remuneração dos servidores de nível auxiliar, considerando a última referência dos respectivos cargos.

Nível	Valor Ponto GDASS* (R\$)	100 Pontos (R\$)	Vencimento Básico* (R\$)	GAE (R\$)	Remuneração (R\$)	% da GDASS na remuneração total
Superior	78,95	7.895,00	1.238,76	1.982,01	11.115,77	71,02
Intermediário	53,40	5.340,00	930,18	1.488,00	7.758,13	68,83
Auxiliar	8,47	847,00	592,10	947,36	2.386,46	35,49

(*) referência: janeiro de 2014

Nível	Valor Ponto GDASS* (R\$)	100 Pontos (R\$)	Vencimento Básico* (R\$)	GAE (R\$)	Remuneração (R\$)	% da GDASS na remuneração total
Superior	82,68	8.268,00	1.316,38	2.106,20	11.690,58	70,72
Intermediário	55,92	5.592,00	988,46	1.581,54	8.162,01	68,51
Auxiliar	8,87	887,00	629,20	1.006,71	2.522,91	35,15

(*) referência: janeiro de 2015



PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

7. Não obstante o avanço representado pela implementação do modelo de gratificação como instrumento de aferição da qualidade dos serviços ofertados, a elevada diferença entre a parte fixa e a variável da remuneração tem gerado grande nível de estresse e desestimulado a fixação de novos servidores. Tal fato pode ser confirmado pelos índices de evasão de servidores nos mais recentes concursos realizados pelo INSS, a saber: 19%, nos cargos de nível intermediário, e 27% nos cargos de nível superior.

8. Preocupado com a composição na remuneração, considerando os valores fixos e variáveis, e com o objetivo de formatar uma Carreira mais justa e atrativa, o Ministério da Previdência Social – MPS constituiu Grupos de Trabalho – GT, por meio da Portaria MPS nº 238/2011 e Portaria MPS nº 140/2012, com servidores do INSS representantes das várias Diretorias e das entidades nacionais representativas da categoria. Os GT não conseguiram finalizar proposta de reestruturação da Carreira, que resolvessem ou mitigassem os problemas identificados, entretanto consignaram dois pontos fundamentais para a evolução da discussão:

a) Alterar a atual relação do percentual fixo e variável da remuneração por meio de incorporação da GAE e de parte da GDASS ao Vencimento Básico; e

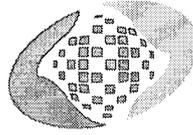
b) Criação de Adicional de Qualificação (a ser tratado em nota técnica específica).

9. Nesse mesmo sentido, o CGNAD com a experiência de 10 ciclos da Avaliação de Desempenho, preocupado com a efetividade desse instrumento e ciente dos impactos negativos da composição remuneratória (na qual 70% do valor está vinculado a avaliação de desempenho, portanto variável) realizou estudos que repercutiram em proposta de incorporação de uma parcela da GDASS ao vencimento básico, juntamente com a Gratificação de Atividade Executiva – GAE, como forma de reduzir os riscos decorrentes da situação apresentada.

10. Dessa forma, a presente nota técnica apresenta a proposta de incorporação da GAE e do valor correspondente a 60% (sessenta por cento) da GDASS ao vencimento básico, o que reduziria a variação entre a parcela fixa e variável para 27,97% (vinte e sete vírgula noventa e sete por cento) da remuneração total dos servidores nos níveis superior e intermediário na última referência do cargo. Assim, o remanescente da GDASS não incorporada permaneceria para Avaliação de Desempenho, que seria então segmentado em 80 pontos para avaliação institucional e 20 pontos para avaliação individual, mantendo-se a definição proporcional da própria Lei da Carreira.

Nível	Composição com a nova GDASS			% da GDASS na remuneração total
	Vencimento Básico (R\$)	100 Pts GDASS (R\$)	Remuneração (R\$)	
Superior	8.383,38	3.307,20	11.690,58	28,28
Intermediário	5.925,20	2.236,80	8.162,00	27,40
Auxiliar	2.168,11	354,80	2.522,91	14,06

(*) referência: janeiro de 2015



PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

11. A incorporação traria um impacto mensal na ordem de R\$ 70.142.185,50 (setenta milhões, cento e quarenta e dois mil, cento e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos), passando a folha de pagamento de R\$ 686.116.476,66 (seiscentos e oitenta e seis milhões, cento e dezesseis mil, quatrocentos e setenta e seis reais e sessenta e seis centavos), para R\$ 756.258.662,16 (setecentos e cinquenta e seis milhões, duzentos e cinquenta e oito mil, seiscentos e sessenta e dois reais e dezesseis centavos) em janeiro de 2015.

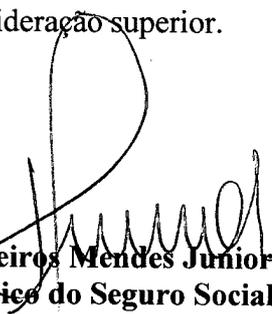
CONCLUSÃO

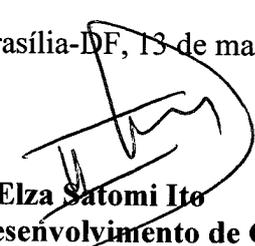
12. A manutenção da elevada distorção entre a parte fixa e variável na remuneração do servidor fragiliza a avaliação de desempenho como instrumento de gestão, especialmente quando comparada às melhores práticas e registros acadêmicos do modelo de *Avaliação de Desempenho*. Outro aspecto decorrente é a instabilidade e a falta de clareza das políticas remuneratória e de progressão na carreira, gerando rotatividade de servidores maior que a esperada. Além disso, a desproporção remuneratória dificulta a construção de uma Carreira que efetivamente reflita, de forma justa, a importância dos servidores do INSS para o contexto social do País, no reconhecimento dos direitos previdenciários dos trabalhadores, trabalhadoras e familiares.

13. Assim, a implementação da proposta contida nesta Nota, busca reverter a situação atual de risco institucional, caracterizado pela não fixação de novos servidores, perda de memória técnica, perda de continuidade da prestação dos serviços previdenciários, especialmente no padrão de qualidade hoje alcançado e desejado como permanente pelo cidadão. Representa o primeiro movimento efetivo, após a regulamentação da gratificação de desempenho em 2008, a permitir a esperada estruturação da Carreira do Seguro Social com desdobramentos na profissionalização continuada, em nível gerencial e técnico-operacional.

14. À consideração superior.

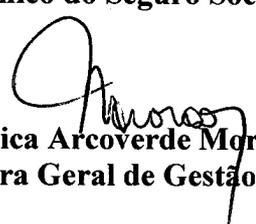
Brasília-DF, 13 de maio de 2014.

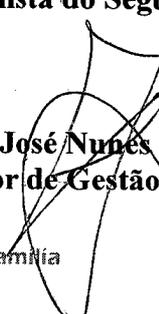

Oliveiros Mendes Junior
Técnico do Seguro Social


Elza Satomi Ito
Divisão de Desenvolvimento de Carreiras


Maurício Matos Mendes
Técnico do Seguro Social


Cristie Freitas Sampaio C. Cordeiro
Analista do Seguro Social


Monica Arcoverde Moraes
Coordenadora Geral de Gestão de Pessoas


José Nunes Filho
Diretor de Gestão de Pessoas