

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS
SECRETARIA EXECUTIVA – SE



PREVIDÊNCIA SOCIAL
MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

GT MPS - CARREIRA DO SEGURO SOCIAL
Relatório Final

Contém o presente documento propostas de adequações na estruturação e nos critérios de desenvolvimento da Carreira do Seguro Social, elaboradas pelo GT constituído pela Portaria MPS nº 238/2011.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 DA JORNADA DE TRABALHO	5
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	5
1.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
1.3 ESTATÍSTICAS DE PRODUTIVIDADE.....	9
1.4 ESTUDO DE CASO – GEX ARACAJU-SE	12
1.5 EXPECTATIVA DE APOSENTADORIA	12
1.6 AFASTAMENTOS POR MOTIVO DE SAÚDE	15
1.7 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	15
1.8 CONCLUSÃO	22
2. DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS	24
3. DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO – AQ	29
3.1 ESTUDO DA MINUTA DE PROJETO DE LEI	30
4. DO AGRUPAMENTO DE CARGOS	31
4.1 LIMITES CONSTITUCIONAIS DA MEDIDA	33
4.2 REQUISITOS LEGAIS PARA O AGRUPAMENTO	33
4.3 ENQUADRAMENTOS EFETIVADOS.....	33
4.4 LEGISLAÇÃO CORRELATA.....	35
4.5 CONSIDERAÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE OS CARGOS.....	36
5. DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	43
CONCLUSÃO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

INTRODUÇÃO

A Carreira do Seguro Social, criada através da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, é resultado da reestruturação da Carreira Previdenciária e abrange, atualmente, 63.325 servidores, sendo 32.764 ativos e 30.561 aposentados e pensionistas.

Seus integrantes são responsáveis pela gestão da política previdenciária do Regime Geral de Previdência Social e pelo reconhecimento inicial, manutenção e revisão do direito ao recebimento de benefícios previdenciários e assistenciais.

As atividades empreendidas no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social exigem que os servidores possuam competências técnicas de alta complexidade, pois são eles que operacionalizam a Política de Previdência Social do Governo Federal.

Em junho de 2011, as 1.206 Agências da Previdência Social mantinham cerca de 28,5 milhões de benefícios, o que gerou aproximadamente R\$ 20,9 bilhões em créditos.

As diretrizes aqui apresentadas objetivam fortalecer a Carreira do Seguro Social, fomentando a profissionalização dos servidores, através da atração e retenção de pessoas altamente capacitadas e comprometidas com a excelência do Serviço Público.

Muito embora as definições empreendidas pela Lei 10.855/2004 tenham favorecido a ampliação do teto remuneratório da Carreira, alguns aspectos se mostram desfavoráveis aos servidores, sobretudo a **parcela variável da remuneração**, que corresponde a mais da metade do total em todos os níveis.

As propostas a este respeito buscam solucionar este problema, garantindo aos servidores ativos maior segurança financeira, reduzindo a vulnerabilidade salarial, e aos inativos equiparação nos vencimentos, através de incorporação de uma parcela maior da GDASS aos proventos.

Outro fator de grande importância na estruturação da Carreira é a **jornada de trabalho**, o que tem fomentado debates por toda a Casa, devido a alterações promovidas desde o ano 2009, quando a Instituição determinou a carga de 40 horas semanais para todos os servidores do Instituto.

De acordo com as pesquisas apresentadas neste relatório, esta mudança teve reflexos diretos na vida pessoal e profissional dos servidores, impactando negativamente na qualidade de vida sem que tenha havido, necessariamente, um acréscimo de produtividade por conta da ampliação da jornada. Alguns indicadores demonstram justamente o contrário.

As **atribuições dos cargos**, principalmente os de Técnico do Seguro Social e Analista do Seguro Social, também são objeto de debates polêmicos entre os servidores, por conta das vagas definições dadas em lei. Para solucionar esta questão, é necessário que o Governo promova a regulamentação prevista no art. 5º-B da Lei nº 10.855/2004.

Propõe-se ainda o estabelecimento de **Adicional de Qualificação** com a finalidade de promover o reconhecimento e gratificar os servidores que investem no seu próprio desenvolvimento intelectual e profissional.

A exemplo do que já ocorre em diversas carreiras nos Três Poderes, o AQ proposto prevê retribuição pecuniária aos servidores que apresentarem título de graduação, pós-graduação ou certificados de conclusão de cursos de nível médio,

desde que sejam superiores ao requisito escolar de investidura no cargo. Há retribuição também para os cursos de capacitação profissional.

Um outro aspecto que necessita de ajustes legais é o **agrupamento dos cargos** não contemplados pela Lei nº 10.855/2004. Pelas similaridades de suas atribuições originais com os cargos de Técnico do Seguro Social, Técnico de Serviços Diversos e Agente de Serviços Diversos, é possível promover o agrupamento dos demais cargos de nível médio, favorecendo a otimização da gestão de pessoas no Instituto.

Enfim, há outras disposições importantes sobre a Carreira do Seguro Social que merecem ser estudadas com redobrada atenção. Devido à exiguidade do tempo, sugere-se que o GT seja prorrogado ou que seja formado um novo, posteriormente, para discussão dos temas não debatidos.

Brasília-DF, 29 de julho de 2011

1 Da Jornada de Trabalho

1.1 Contextualização

A duração da jornada de trabalho tem sido objeto de inúmeros debates envolvendo interesses de trabalhadores e empregadores, tanto na iniciativa privada, quanto no serviço público. Permeiam o tema questões controversas como produtividade, qualidade do atendimento ao cidadão e bem-estar da classe trabalhadora.

Do ponto de vista legal, cabe ao dirigente máximo de cada órgão público, no caso em tela, ao Presidente do INSS, determinar a duração da jornada de trabalho dos servidores sob sua subordinação, observando-se, obviamente, os princípios constitucionais da legalidade, finalidade, razoabilidade e eficiência administrativa.

É razoável, contudo, que esta definição leve em conta também ponderações relacionadas à qualidade de vida destes servidores e ao sentimento de valorização pelo serviço que prestam, condições que por certo contribuem para a melhoria do seu desempenho, para a redução de doenças profissionais ou comuns, e para a melhoria do seu desempenho geral.

Em 2005, a atuação de órgãos de controle externo provocou alterações importantes na normatização da extensão do horário de atendimento e jornada de trabalho no INSS. Uma representação acatada pelo Tribunal de Contas da União – TCU, em sessão plenária realizada em outubro daquele ano, determinou que os servidores cumprissem a jornada de acordo com o Decreto nº 1.590/95, que regulamenta a questão. Até então, tem-se que muitos servidores do Instituto cumpriam jornada diária de 6 horas, com base no item 4 da Resolução INSS/DC nº 142/2003:

Resolução INSS/DC nº 142/2003

4. A jornada de trabalho dos servidores do Instituto ocupantes de cargos de provimento efetivo será de 6 (seis) horas diárias, estando os mesmos sujeitos a carga horária semanal de 30 (trinta) horas, exceto os cargos estabelecidos em lei específica

A Presidência do INSS buscou, com orientações dos órgãos jurídicos, implementar as alterações apontadas pelo TCU, publicando a Resolução Nº 6/2006 para disciplinar a jornada, reforçando o entendimento de que apenas nas Agências que cumprissem o horário de funcionamento das 7h às 19h e atendimento das 8h às 18h, ininterruptamente, haveria a possibilidade de cumprir a jornada de 30 horas semanais:

Resolução INSS/PRES nº 6/2006

Art. 2º Fixar, para as Agências da Previdência Social, os horários de funcionamento nos dias úteis, das 7:00 às 19:00 horas e de atendimento nos dias úteis, das 8:00 às 18:00 horas, ininterruptamente.

(...)

Art. 6º Nas Agências da Previdência Social em que vigorarem os horários de funcionamento e atendimento estabelecidos no art. 2º, os serviços serão realizados em regime de turnos ou escalas.

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

§ 1º Nos casos de que trata este artigo, fica autorizado aos servidores cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, dispensado o intervalo para refeições, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995.

§ 2º Para a flexibilização da jornada, autorizada no parágrafo anterior, deverá ser afixada, nas dependências da unidade de atendimento, em local visível e de grande circulação, quadro atualizado com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes.

Embora corroborada por relatório de acompanhamento do TCU (Acórdão 2292/2005 - Plenário), a norma ainda provocou certa controvérsia, uma vez que não atendia, na íntegra, as condições apontadas pelo Decreto 1.590/95 para a flexibilização da jornada, ou seja, 12 horas ininterruptas de atendimento ao público.

Em 25 de maio de 2009, o Presidente do INSS fez publicar a Resolução INSS/PRES nº 65, fixando novas regras para o cumprimento da jornada. A principal alteração da norma, com relação às anteriores de mesma natureza, foi a supressão da possibilidade de adoção da jornada prevista no art. 3º do Dec. 1.590/95, estabelecendo, dessa forma, a jornada de 40 horas semanais para todos os servidores do INSS, independente de suas atividades e local de lotação.

Uma das justificativas para a publicação da Resolução foi a possibilidade de opção pela jornada de 30 horas semanais – com redução proporcional da remuneração – facultada aos servidores da Carreira do Seguro Social após alterações na Lei nº 10.855 de 1º de abril de 2004.

RESOLUÇÃO Nº 65/INSS/PRES, DE 25 DE MAIO DE 2009

Dispõe sobre os horários de funcionamento e de atendimento das unidades do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, sobre a jornada de trabalho dos servidores integrantes do seu Quadro de Pessoal, e dá outras providências.

(...)

Considerando a necessidade de uniformizar os procedimentos para o processamento da opção pela redução da jornada de trabalho a ser manifestada pelos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social, nos termos do art. 4º-A da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, com redação dada pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009,

(...)

Art. 9º É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INSS, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

Art. 10. É facultada aos servidores ativos integrantes da Carreira do Seguro Social, em efetivo exercício no INSS, a partir de 1º de junho de 2009, a redução de jornada de trabalho para trinta horas semanais, com redução proporcional da remuneração, mediante opção a ser formalizada a qualquer tempo, na forma do Termo de Opção constante do Anexo desta Resolução.

A norma suscitou considerável alteração na cultura organizacional, exigindo readequação da infra-estrutura de atendimento para acomodar os servidores à nova jornada diária de trabalho. Nos servidores, a mudança ocasionou descontentamento geral e exigiu mudanças bruscas no cotidiano, influenciando negativamente as suas

relações pessoais, familiares e suas atividades de estudo e lazer, necessidades essenciais de todo ser humano.

O processo contínuo de alcance da excelência no atendimento e na gestão, meta perseguida pelo INSS nos últimos anos, fez com que o Instituto alcançasse patamares de qualidade inimagináveis até pouco tempo atrás. E não se pode negar que, dos três pilares básicos da Casa – infra-estrutura, tecnologia e pessoas – este último teve maior parcela de responsabilidade pelo que foi alcançado.

Destaque-se que os resultados, dignos de reconhecimento público, foram alcançados ainda durante o período em que as Agências funcionavam em horário estendido de atendimento e turnos de 6 horas diárias, por servidor.

Por conta disso, pensando na organização do ambiente de trabalho, no melhor aproveitamento da estrutura física disponível, na melhoria da produtividade - reforçando os níveis de excelência já alcançados - e na prevenção da saúde e qualidade de vida dos servidores é que passaremos a argumentar em favor da ampliação do horário de atendimento para 12 (doze) horas ininterruptas, o que permite a autorização da jornada de trabalho em turnos de 6 horas, conforme previsto pela legislação federal (art. 3º do Dec. 1.590/1995).

1.2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O tempo dedicado pelos trabalhadores no labor diário tem sido discutido mundo afora por estudiosos de várias áreas, em especial economistas, juristas, sociólogos e profissionais da área de saúde. Para Zeni (2006)¹, A duração do trabalho tem ligação direta com o tempo de vida dos indivíduos. Ele lembra que

De tamanha relevância o tema que ganhou cores na Declaração de Direitos do Homem (1948):

Art. XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas

Antes mesmo da publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Organização Internacional do Trabalho já tratava do assunto. A Convenção nº 1 da OIT, de 1919, trata justamente da limitação de oito horas diárias e 48 horas semanais para a jornada de trabalho no setor manufatureiro (LEE et al, 2001)². Para os autores havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política;

Esta primeira norma, que completa 100 anos no final da próxima década, influenciou na criação de outras com o mesmo sentido, fazendo com que o limite de 48 horas fosse adotado como meta em quase todos os países. No Brasil, a Constituição de 1988 reduziu para 44 horas semanais o limite da jornada que desde 1934 era de 48 horas.

¹ ZENI, Alessandro Severino Valler. *Jornada de Trabalho e Aspectos Atuais in Remuneração e Jornada de Trabalho - Temas Atuais*. Juruá Editora, Curitiba-PR, 2006.

² LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho – OIT, Brasília, 2009.

O ritmo de trabalho observado nos bancos, não obstante os avanços tecnológicos que permitem hoje realizar mais atividades em menor espaço de tempo, fez com que fosse reconhecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, o direito destes profissionais a uma jornada não superior a 30 horas semanais (artigos 224 e 226 da CLT).

Apesar disso, as exigências do modelo de sociedade capitalista muitas vezes impõem aos bancários a necessidade de ampliar seu horário de trabalho para além das 6 horas diárias convencionadas, desfigurando o conceito de serviço extraordinário previsto na Constituição Federal. Contra isso, entidades de representação sindical já ventilam a possibilidade de reduzir ainda mais a jornada, conforme se pode notar do trecho da entrevista³ abaixo:

Nas últimas campanhas salariais temos reivindicado a diminuição da jornada para 25 horas, por conta do ritmo intenso exigido no meio, que tem apresentado um alto nível de adoecimento na categoria, muito em decorrência da enorme pressão que hoje o bancário e a bancária estão expostos

Há que se considerar, na discussão que se propõe este documento, a similaridade das atividades desenvolvidas entre bancários e previdenciários, no atendimento ao público, guardadas as suas especificidades.

É imperioso também refletir sobre o perfil dos servidores da Instituição, quanto à sua escolaridade, sexo e faixa etária. Na mesma entrevista citada anteriormente, Freitas destaca que

(...) na própria sociedade – ainda machista e preconceituosa (...) a maioria das mulheres, lamentavelmente, além de fazer seu trabalho cotidiano acaba sendo levada a uma jornada dupla de trabalho e, conseqüentemente, às ações maléficas causadas por este esforço. Isso acontece em todas as categorias, porém, nas categorias que têm um número grande de mulheres é ainda mais problemático

Do quadro ativo de servidores do INSS, 56,14% são mulheres e 67,4% estão na faixa etária de 46 a 70 anos⁴. Este perfil denota que, no caso das mulheres principalmente, as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos divide o tempo com a jornada de trabalho. Assim como há uma parcela considerável de servidores sujeitos às patologias próprias das idades mais avançadas.

Forçoso ainda levar em conta a realidade dos servidores que residem em grandes centros urbanos, enfrentando, muitas vezes, longos períodos de tempo para se deslocarem de casa para o trabalho e vice-versa. A esse respeito, afirma DOWBOR (2001):

A urbanização e o peso das metrópoles, em particular, transformam o transporte até o local de trabalho num martírio para muita gente. (...) esse elemento de estresse e esgotamento tem forte impacto sobre a produtividade e priva o trabalhador de uma fatia importante do seu tempo de vida

³ Redução da Jornada é qualidade de vida. Entrevista concedida por Vagner Freitas, presidente da Contraf, ao Portal do Mundo do Trabalho Disponível em <<http://www.cut.org.br/content/view/9778/170/>> Acesso em 9ago2010.

⁴ PeRHfil 2010 – Indicadores do Corpo Funcional, Diretoria de Recursos Humanos, março/2010. Disponível em <<http://www-inss.prevnet/downloads/drh/perfil/2010/201003/21IndicadoresDoCorpoFuncional.pdf>> Acesso em 10ago2010.

São, portanto, condições que não se pode desconsiderar quando se discute jornada de trabalho no âmbito do INSS, pois é preciso tratar o trabalhador de forma integral. A redução da jornada de trabalho, também tornará possível, ao trabalhador, dedicar mais tempo para o convívio familiar, o estudo, o lazer e o descanso.

Esses argumentos, embora voltados essencialmente aos trabalhadores da iniciativa privada, cabem perfeitamente na discussão da jornada de trabalho do INSS, tendo em vista a necessidade de reorganização do atendimento e a otimização dos recursos disponíveis evidenciadas neste relatório, o que pode ser alcançado com a ampliação do horário de atendimento e conseqüente adoção da jornada em turnos de 6 horas ininterruptas, por servidor.

1.3 Estatísticas de Produtividade

Um ponto que merece especial atenção na discussão sobre a jornada de trabalho é a produtividade que se espera do trabalhador no desempenho de suas atividades laborais. No âmbito privado, este quesito está intrinsecamente ligado à produção de bens e conseqüentemente ao lucro dos detentores do capital.

No serviço público, particularmente em instituições como o INSS, devido ao caráter imaterial da produção, próprio da prestação de serviços e também por conta da gratuidade do atendimento, os objetivos voltam-se para o lucro social.

A produtividade, neste caso, está ligada tanto à **quantidade** quanto à **qualidade** do atendimento. O desafio, neste caso, é conjugar esses dois fatores de modo que a Instituição possa cumprir suas competências regimentais com efetividade. É preciso encontrar formas eficientes e eficazes de atender a demanda, sem perder de vista o zelo devido.

Quanto a isso, Verificamos que, comparando-se os resultados dos períodos anteriores e posteriores à alteração na jornada de trabalho do INSS, os índices de produtividade não tiveram impacto positivo proporcional à ampliação do tempo de trabalho dos servidores. Muitos, inclusive, apresentam resultados menos favoráveis que antes, como veremos a seguir.

Observando-se a **Tabela 1** percebe-se que a ampliação no volume de benefícios requeridos (excetuando-se os de espécie 31 – Auxílio-Doença Previdenciário) de janeiro a julho de 2008 e 2009 foi de 20%, enquanto que nos mesmos meses de 2009 para 2010 a variação chegou a apenas 8%. Ressalte-se que hoje, com a utilização do Agendamento Eletrônico, a demanda para requerimentos é totalmente controlada, em função da oferta de vagas.

Na **Tabela 2**, verifica-se a evolução dos benefícios concluídos – correspondente à soma da quantidade de benefícios concedidos e indeferidos. Excetuando-se as espécies 31 – Auxílio-Doença Previdenciário, 32 – Aposentadoria por Invalidez, 87 – Benefício Assistencial ao Portador de Deficiência, 91 – Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho e 92 – Aposentadoria por Invalidez por Acidente de Trabalho, nos sete primeiros meses de 2009 em comparação com 2008, houve aumento de 17%. No mesmo período de 2010, não obstante o aumento da jornada, o número de despachos foi reduzido em 5%.

Gráfico 1 – Evolução da Demanda de Benefícios (Excetuando-se as espécies 31, 32, 87, 91 e 92)

Com relação aos indicadores de desempenho, com evolução demonstrada no **Gráfico 2**, verifica-se que o único a apresentar resultados positivos significativos foi o IMA. Este indicador, cuja tendência é “quanto menor, melhor”, possui caráter muito mais voltado à rapidez da decisão que à quantidade propriamente. Uma baixa quantidade de processos represados não significa, necessariamente, um IMA baixo, se estes não tiverem pouco tempo de represamento.

Gráfico 2 – Evolução dos Indicadores de Desempenho

Fonte: SUÍBE

O fato de ter sido utilizado para aferir a Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS também influenciou fortemente para a otimização do IMA, o que foi atingido também por medidas de saneamento da base de dados.

Já com o Índice de Demanda Atendida – IDT ocorreu justamente o contrário. Este indicador, que demonstra efetivamente a capacidade de processamento da demanda pelas Agências, chegou a índices próximos ao ideal em março/2008, abril/2008 e setembro/2008, quando alcançou 92%, 89% e 88%, respectivamente. O melhor resultado de 2009 foi registrado em março (85%) e em 2010 o maior índice foi de 68%, também em março (**Tabela 3**).

O Tempo Médio de Concessão, um dos principais indicadores acompanhados no Plano de Ação do INSS, também não sofreu alterações que possam ser atribuídas ao aumento da jornada de trabalho. Ao contrário, a média dos 6 (seis) primeiros meses

de 2009 ficou 23,03% menor que a média de 2008. Já em 2010, a média do mesmo período aumentou 18% com relação ao ano anterior (vide **Tabela 4**).

Gráfico 2 – Evolução dos Indicadores de Desempenho

Com relação às vagas ofertadas para o Sistema de Agendamento Eletrônico – SAE, verifica-se, na **Tabela 5** e no **Gráfico 3**, que houve um acréscimo constante entre janeiro/2008 e dezembro/2010. Contudo, a maior variação se deu entre os primeiros dois anos, quando a oferta cresceu 53%, saindo de 6,5 milhões para 10 milhões de vagas/ano. Em 2010, o acréscimo de 1,1 milhão de vagas resultou numa variação de aproximadamente 11%.

Gráfico 5 – Evolução de Vagas Ofertadas

1.4 Estudo de caso – GEX Aracaju-SE

O Grupo de Trabalho teve acesso a estudo de caso que aponta a viabilidade da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores do INSS.

No referido estudo, os pesquisadores levaram em conta dados estatísticos do atendimento e informações prestadas pelos servidores da Gerência-Executiva do INSS em Aracaju-SE, relativas à sua jornada de trabalho e o cotidiano fora da Instituição.

Os pesquisadores evidenciaram que na maioria das Agências jurisdicionadas àquela Gerência-Executiva a maior parte dos atendimentos é realizada nas primeiras seis horas de abertura e menos de 10% da demanda é atendida à tarde.

Com isso, pretenderam demonstrar que o funcionamento das Agências em turnos de 6 horas ininterruptos não prejudicam o atendimento aos usuários da Previdência Social, pois é perfeitamente conciliável com a realidade atual.

Neste caso, cabe aos gestores de cada Unidade dividir e gerenciar as turmas, garantindo o número de servidores necessários em cada turno de atendimento.

A pesquisa trata ainda da qualidade de vida dos servidores, destacando que o aumento da jornada de trabalho tem influenciado a decisão dos que estão prestes a se aposentar, fazendo-os descartar a possibilidade de permanecer por mais tempo, caso a situação não seja revertida.

Sobre este assunto, há também uma pesquisa de opinião em nível nacional, da qual tratamos a seguir, confirmando o que foi apurado no Estado de Sergipe.

1.5 Expectativa de aposentadoria

Um elemento relevante a ser avaliado refere-se à motivação para a permanência dos servidores no INSS. Até 2014, cerca de metade dos servidores, sendo 11.719 mulheres e 4.269 homens, preencherão os requisitos necessários para obtenção da aposentadoria.

Dados de maio de 2011 revelam que já há 8.199 servidores, ou cerca de 1/3 da força de trabalho do INSS, recebendo abono de permanência – trabalhadores em condições de aposentar-se.

A esse respeito, realizou-se, no período de 26 a 31/05/2011, pesquisa de opinião, envolvendo 420 servidores do INSS de todo o Brasil, com mais de 20 anos de serviço.

Da amostra, 81% são servidores de Nível Médio e 4% de Nível Superior, sendo 71% mulheres e 29% homens. 81% dos entrevistados possuem de 26 a 35 anos de serviço.

O objetivo foi avaliar o impacto do aumento da jornada e verificar, entre aqueles que estão próximos de aposentar-se, a possibilidade de permanecerem ativos caso a jornada voltasse a ser de 30 (trinta) horas semanais.

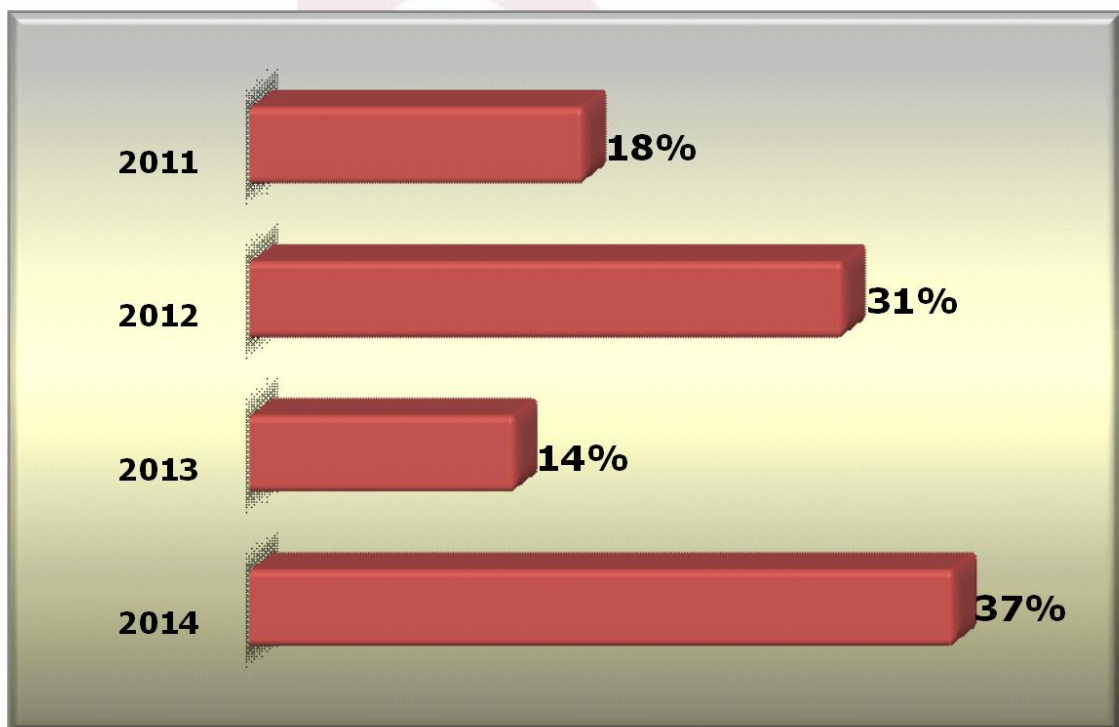
O resultado mostrou que 84% dos entrevistados permaneceriam na ativa, caso a jornada de trabalho fosse reduzida, 56% deles por 3 anos ou mais, demonstrando claramente que a flexibilização da jornada pode favorecer a Instituição, para que não ocorra, como está previsto, uma brusca redução no quadro de servidores nos próximos 3 anos.

Deve ser considerada, ainda, a alta rotatividade dos servidores que ingressaram no INSS através dos concursos mais recentes. O órgão carece de atrativos que se traduzam em medidas de manutenção da força de trabalho e o estabelecimento de uma jornada flexível configura-se um importante ingrediente.

GRÁFICOS DA PESQUISA

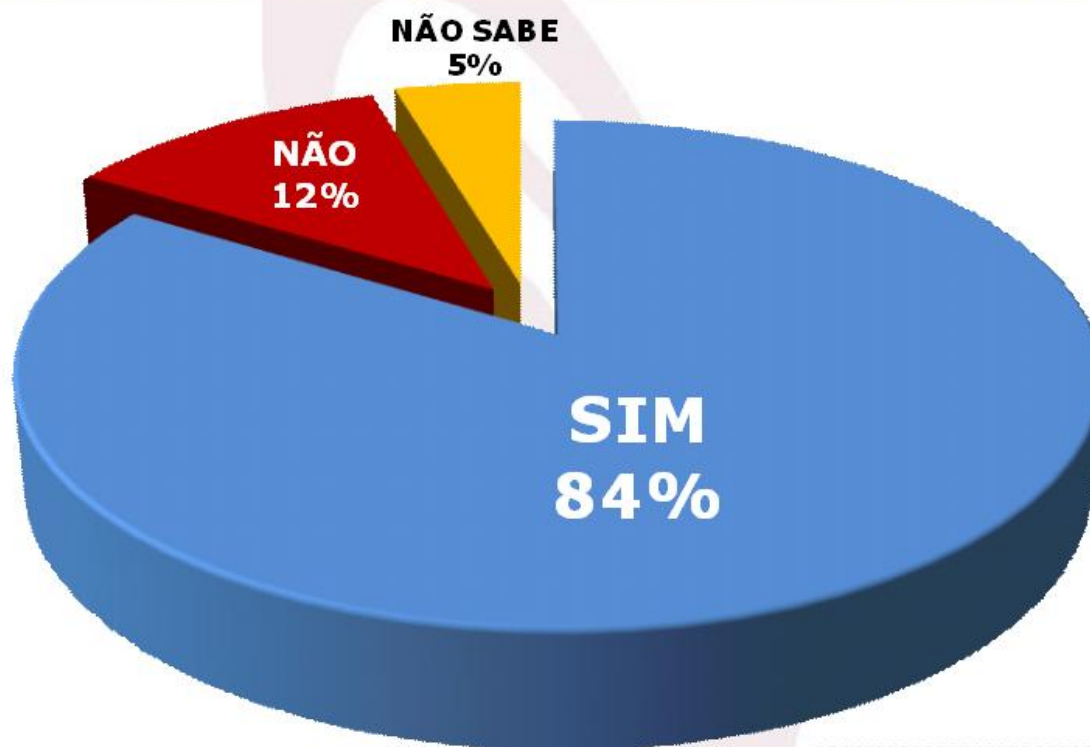
Previsão de Aposentadoria da Classe

Em que ano você pretende se aposentar?



Base Amostra: 420 entrevistas

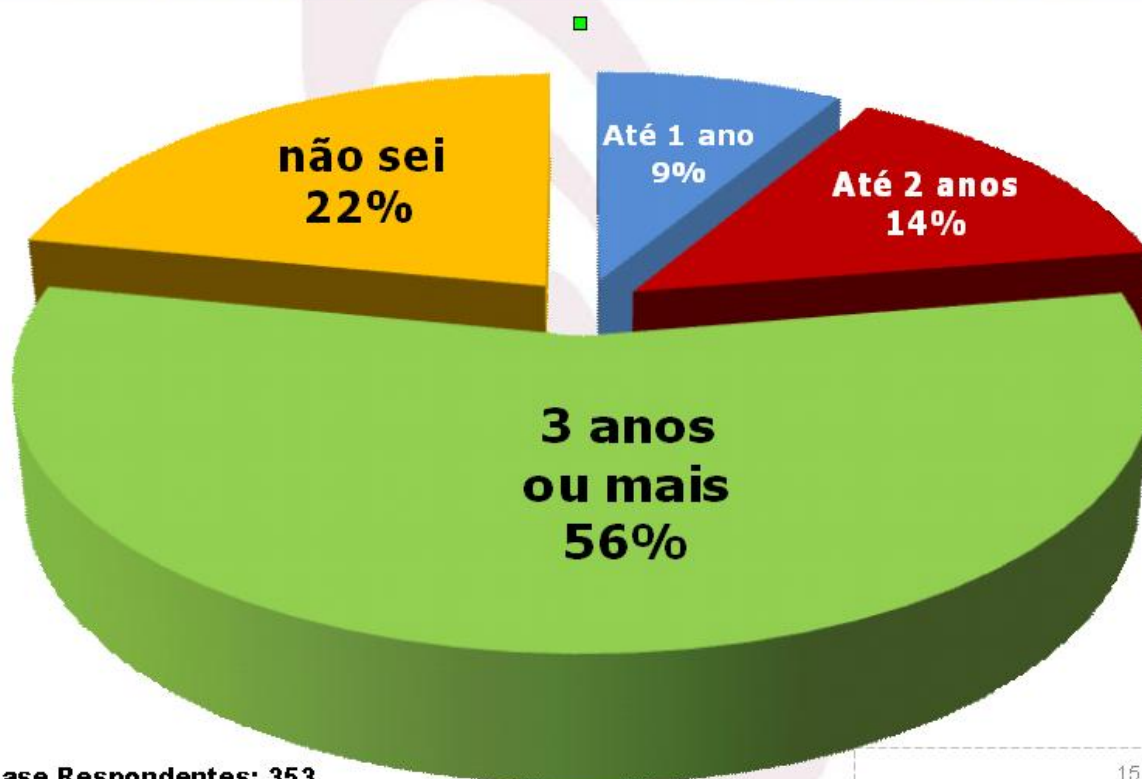
Se a jornada de trabalho voltar a ser de 6 horas, você permaneceria na ativa?



Base Amostra: 420 entrevistas

14

Quanto tempo você permaneceria na ativa com a redução da jornada?



Base Respondentes: 353 entrevistas

15

1.6 Afastamentos por motivo de saúde

A ampliação da jornada de trabalho causou reflexos diretos na saúde dos servidores do INSS. De acordo com dados extraídos do SIAPECAD, o número de afastamentos para tratamento da saúde em julho e agosto de 2009 foi 52% e 68% maior que nos mesmos meses de 2008. O número total de afastamentos em 2009 foi 42% maior que em 2010. Este patamar foi mantido no ano de 2010, quando tivemos uma variação 2% maior.

Gráfico 6 – Evolução dos afastamentos para tratamento da saúde. Fonte: SIAPECAD

1.7 Fundamentação Legal

A Constituição Federal trata, em seu Art. 7º, incisos XIII e XIV, dos aspectos relacionados a Jornada de Trabalho, onde prescreve:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [\(vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943\)](#)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Quanto à aplicação destes incisos ao Servidor Público, vejamos o Art. 39, § 3º da Constituição Federal:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. [\(Vide ADIN nº 2.135-4\)](#)

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

Muito embora o inciso XIV do Art. 7º da CF/88, que permite a jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, não tenha sido incluído no §3º do Art. 39, a Lei Nº 8.112, no seu Art. 19, tratou de disciplinar a jornada dos servidores, determinando os limites mínimo e máximo, coerente com o que dispõe a Carta Magna no âmbito geral:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. [\(Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17/12/1991\)](#)

A regulamentação do art. 19 da Lei nº 8.112/90 foi dada pelo Decreto nº 1.590/95, que estabelece em seu Art. 1º que, em regra, a jornada de trabalho semanal dos servidores públicos federais será de 40 horas.

Art. 1º *A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:*

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço.

Já o Art. 3º do referido decreto trata de situações excepcionais, possibilitando a ampliação do horário de atendimento ao público e a adoção de jornada de 30 horas semanais e 6 horas diárias

Art. 3º *Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)*

Em dezembro de 2001, foi publicada a Lei Nº 10.355, estruturando a Carreira previdenciária dos Servidores lotados no INSS. A norma determinou aos integrantes da carreira, a jornada de trabalho dos seus cargos originários.

Art. 3º (...)

Parágrafo único. Fica mantida para os integrantes da Carreira Previdenciária a jornada semanal de trabalho dos cargos originários, conforme estabelecida na legislação vigente em 31 de outubro de 2001.

Posteriormente, foi editada a Lei nº 10.667/2003, que criou novos cargos na Carreira Previdenciária e a Lei nº 10.855/2004, que, após passar por alteração, teve incluído o Art. 4ª-A com a seguinte redação:

Art. 4º-A. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social. (Incluído pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 441, DE 29 DE AGOSTO DE 2008 - DOU DE 29/8/2008 - Edição Extra Alterado pela LEI Nº 11.907, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2009 - DOU DE 3/2/2009)

§ 1º A partir de 1º de junho de 2009, é facultada a mudança de jornada de trabalho para trinta horas semanais para os servidores ativos, em efetivo exercício no INSS, com redução proporcional da remuneração, mediante opção a ser formalizada a qualquer tempo, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo III-A. (Incluído pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 441, DE 29 DE AGOSTO DE 2008 - DOU DE 29/8/2008 - Edição Extra Alterado pela LEI Nº 11.907, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2009 - DOU DE 3/2/2009)

Baseia-se nesta redação a Resolução nº 65/INSS/PRES, de 25 de maio de 2009, por meio da qual resolveu o Presidente do Instituto

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Art. 1º Fixar o horário de funcionamento das unidades do INSS, nos dias úteis, das 7:00 às 19:00 horas, ininterruptamente.

Art. 2º Nas Agências da Previdência Social – APS, o horário de atendimento ao público, nos dias úteis, será de **dez horas ininterruptas**.

(...)

Art. 5º **As unidades que não disponham dos meios técnicos, recursos humanos e logísticos necessários, ou cuja demanda não justifique os horários estabelecidos nos arts. 1º e 2º, poderão ter horário alternativo de funcionamento e atendimento**, desde que previamente autorizadas pela Gerência Regional, observado o limite mínimo diário de seis horas de atendimento.

(...)

Art. 9º É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do INSS, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

Art. 10. É facultada aos servidores ativos integrantes da Carreira do Seguro Social, em efetivo exercício no INSS, a partir de 1º de junho de 2009, a redução de jornada de trabalho para trinta horas semanais, com redução proporcional da remuneração, mediante opção a ser formalizada a qualquer tempo, na forma do Termo de Opção constante do Anexo desta Resolução. **(grifamos)**

Nota-se, portanto, conforme comparativo abaixo, que, com relação à duração da jornada de trabalho dos integrantes da Carreira do Seguro Social, o legislador não repetiu por inteiro, no art. 4º-A da Lei nº 10.855/2004, o que dispõe o art. 19 da Lei nº 8.112/90, apesar da primeira lei ser hierarquicamente subordinada à segunda:

Lei nº 8.112/90	Lei nº 10.855/2004
Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17/12/1991) (grifamos)	Art. 4º-A. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social. (Incluído pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 441, DE 29 DE AGOSTO DE 2008 - DOU DE 29/8/2008 - Edição Extra Alterado pela LEI Nº 11.907, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2009 - DOU DE 3/2/2009)

Não obstante, visto que uma lei específica não pode restringir a aplicação de outra que lhe seja hierarquicamente superior, o limite mínimo de 6 horas diárias destacado no quadro acima, continuam plenamente válidos e aplicáveis no alcance do RJU.

Ainda no ano de 2001, quando ainda vigente a redação original do Decreto nº 1.590/1995, a orientação administrativa era clara no sentido de considerar a jornada de seis horas diárias sem intervalo como um dia de trabalho, mesmo que a carga horária semanal fosse de 40 horas:

Ofício n.º 321 /2001-COGLE/SRH

(...)

A Lei nº 8.112/90 estabelece em seu art. 19, que a carga horária semanal de trabalho do servidor é de 40h, ressalvados os casos previstos em lei, o que corresponde a 176 horas semanais, observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Ainda sobre o assunto, dispõe o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O plantão de 12h com repouso de 36 h

corresponde a 2 (dois) dias de trabalho, em se considerando a carga mensal de 176 horas e 30 dias de trabalho por mês, conforme dispõe o Parecer SAF nº 156/91, publicado no DO de 12/07/1991.

Trata-se, como se vê, de entendimento já consolidado na Administração Federal que o cumprimento de jornada de seis horas diárias ininterruptas equivale à jornada de oito horas legalmente prevista para os servidores públicos. Trata-se de entendimento que veio apenas a ser consolidado na redação dada pelo Decreto nº 4.836/2003 ao Decreto nº 1.590/1995:

Ofício nº 348/2003/COGES/SRH/MP

(...)

Refiro-me ao Ofício R/GR/Nº 334/2003, dessa procedência, que apresenta consulta sobre jornada de trabalho de servidores, tendo em vista a edição do Decreto nº 4.836, de 2003, que altera dispositivo do Decreto nº 1.590, de 1995.

Sobre o assunto, esclareço que são requisitos indispensáveis para que a concessão da jornada de trabalho de seis horas seja previamente autorizada, que a unidade realize atividades contínuas, em regimes de turnos ou escalas, por período igual ou superior a doze horas ininterruptas, e que tais atividades destinem-se ao atendimento ao público ou trabalho em período noturno.

Atendidos os requisitos e passando aos questionamentos efetuados, informamos que dada a natureza do funcionamento dos hospitais universitários e serviços de vigilância, bem como partindo da premissa de que a Biblioteca e o Centro de Processamento de Dados – CPD, funcionam em período em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, afigura-se viável, observada a discricionariedade do dirigente máximo do órgão, a concessão da jornada reduzida de seis horas diárias.

Importante analisar os termos do **Ofício nº 300/2003/COGES/SRH/MP**, o qual “*Trata-se de consulta sobre a aplicação do Decreto nº 4.836, de 09 de setembro de 2003 que altera o art 3º do Decreto nº 1.590/95 que trata sobre jornada de trabalho*”:

1. Por intermédio do FAX datado de 2 de outubro de 2003, o Senhor Diretor Geral da Escola Técnica Federal de Cáceres-MT solicita informação desta Divisão de Análise e Orientação Consultiva/DIORC/COGLE/SRH acerca da aplicação Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, no que se refere às seguintes questões:

1 – Se existe ou não redução de remuneração no caso de o servidor fizer opção pela jornada mencionada no Decreto supra?

2 – Os servidores ocupantes de Função CD e FG poderão aderir à jornada reduzida diante do Decreto?

3 – A aplicação desta norma cabe a todos os setores da instituição?

2. A alteração produzida pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, no art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, permitiu aos dirigentes de órgãos e entidades cujos serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem intervalo para refeições.

3. A adoção da jornada de trabalho de seis horas diárias, introduzida pelo Decreto nº 4.836, de 2003, está condicionada estritamente à função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, e não implica em redução de remuneração, cabendo ao dirigente máximo do órgão ou entidade, a partir de minucioso estudo de necessidades avaliar a oportunidade e o interesse da administração na aplicação dessa medida.

(...)

5. *Relativamente àqueles servidores que desejarem permanecer na jornada de trabalho de oito horas diárias, entende esta Divisão de Análise e Orientação Consultiva/DIORC/COGES/SRH, não haver qualquer empecilho de ordem técnica, cabendo ao dirigente máximo do órgão ou entidade a análise de cada caso, observando-se a conveniência e a oportunidade administrativa.*

6. *Assim, em resposta aos questionamentos formulados na inicial, informa-se:*

1 - A jornada de seis horas diárias prevista no Decreto nº 4.836, de 2003, não implica em redução remuneratória dos servidores lotados nas repartições públicas cujos serviços exigem atividades contínuas ou ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

(...)

3 – Não. Somente àqueles que desempenham atividades relacionadas ao atendimento ao público.

7. *Com estes esclarecimentos, submetemos o assunto à apreciação da Senhora Coordenadora Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação de Normas/COGES/SRH.”*

Como se percebe, a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, através de sua Coordenadora Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação de Normas/SRH/MP, esclareceu a possibilidade de os órgãos estabelecerem jornada de seis horas ininterruptas para aqueles que desempenham “*atividades relacionadas ao atendimento ao público*”, esclarecendo, inclusive, que tal não enseja a redução proporcional da remuneração.

Assim, pela análise do histórico legislativo e regulamentar, percebe-se claramente que a intenção sempre foi a de fixar a jornada dos servidores públicos federais em 40 (quarenta) horas semanais, permitindo, porém, o cumprimento, *sem redução remuneratória*, de 30 (trinta) horas semanais em se tratando de jornada ininterrupta na função de atendimento ao público, a critério do órgão máximo da entidade.

E não se diga que a existência de previsão expressa acerca da jornada de trabalho dos servidores integrantes da carreira seja óbice à regulamentação, na forma do Decreto nº 1.590/95, com a redação dada pelo Decreto nº 4.836/03, da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais: a regulamentação da jornada de trabalho na forma permitida pelo Decreto atende ao interesse público, serve à própria Administração e harmoniza-se com o disposto na Lei nº 8.112/90.

Tanto é assim que há precedentes em vigor no âmbito da Administração:

A Secretaria da Receita Federal do Brasil editou a **Portaria RFB nº 10.926, de 29 de agosto de 2007**, estabelecendo a carga horária de seis horas diárias sem intervalo, para viabilizar o atendimento em turno ininterrupto de doze horas:

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 224 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 95, de 30 de abril de 2007, considerando o disposto no Decreto no 1.590, de 10 de agosto de 1995, alterado pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, resolve:

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Art. 1º As unidades de atendimento da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) relacionadas no Anexo Único a esta Portaria deverão adotar, nos dias úteis, horário de atendimento ao contribuinte de doze horas ininterruptas.

Parágrafo Único. O contribuinte que possuir senha e se encontrar no interior das instalações da unidade da RFB após o horário de encerramento do atendimento deverá ser atendido no mesmo dia.

Art. 2º Nas unidades em que vigorar o horário de atendimento estabelecido no art. 1o, os serviços serão realizados em regime de turnos ou escalas.

§ 1º Nos casos de que trata este artigo, fica autorizado aos servidores cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, dispensado o intervalo para refeições, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, com a redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 2003.

§ 2º Para a flexibilização da jornada autorizada no parágrafo anterior, deverá ser afixada, pelo chefe ou responsável, nas dependências da unidade de atendimento, em local visível e de grande circulação, quadro atualizado com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes.

Art. 3º Em unidades não constantes do Anexo Único, havendo demanda de atendimento justificável, infra-estrutura e recursos humanos compatíveis e desde que atendidos os requisitos do Decreto no 1.590, de 1995, o Superintendente da Receita Federal do Brasil poderá autorizar, mediante ato próprio, a adoção das regras de que tratam os artigos 1º e 2º.

Art. 4º As Superintendências Regionais, as Delegacias e as Inspetorias da Receita Federal do Brasil deverão promover ampla divulgação dos horários de atendimento nas unidades de sua circunscrição.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor trinta dias após a data de sua publicação, ficando revogada a Portaria SRF nº 457, de 17 de abril de 2007.

Também no Ministério da Fazenda a carga horária semanal fixada em lei é de 40 (quarenta) horas semanais:

LEI Nº 11.907, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2009.

Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória (...) do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda; (...) e dá outras providências.

Do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda

Art. 228. Fica estruturado o Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, no Quadro de Pessoal do Ministério da Fazenda, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (...)

Art. 262. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do PECFAZ, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.174-28, DE 24 DE AGOSTO DE 2001.

Institui, no âmbito do Poder Executivo da União (...) a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional (...), destinados ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional. (...)

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Art. 3º. Poderão aderir ao PDV os servidores da administração direta, autárquica e fundacional, inclusive dos extintos Territórios, ocupantes de cargo de provimento efetivo, exceto das carreiras ou dos cargos de: (...)

VI - Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho.

TÍTULO II

DA JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA COM REMUNERAÇÃO PROPORCIONAL

CAPÍTULO I

DA CONCESSÃO

Art. 5º. É facultado ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo, requerer a redução da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais para seis ou quatro horas diárias e trinta ou vinte horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

§ 1º. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras ou dos cargos de que tratam os incisos I a III e V e VI do caput do art. 3º.

Aliás, cumpre sinalar que, no âmbito da Receita Federal, diversos atos têm viabilizado a adoção de jornada diária de seis horas sem intervalo para viabilizar o atendimento ao público em turnos ininterruptos. Ilustrativamente, veja-se:

Port. SRRF/10ª RF 461/07 - Port. - Portaria SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL NA 10ª REGIÃO FISCAL - SRRF/10ª RF nº 461 de 21.09.2007. D.O.U.: 24.09.2007.

(Dispõe sobre o horário de atendimento do Centro de Atendimento ao Contribuinte - CAC, da Delegacia da Receita Federal do Brasil de Santa Maria-RS).

O SUPERINTENDENTE DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL DA 10ª RF, no uso de suas atribuições e em conformidade com o disposto nos [arts. 236](#) e [249](#), inciso VIII, do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela [Portaria MF nº 95, de 30 de abril de 2007](#), alterada pela [Portaria MF nº 225, de 5 de setembro de 2007](#), considerando o disposto no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, alterado pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, e tendo em vista o disposto no [art. 3º da Portaria RFB nº 10.926, de 29 de agosto de 2007](#),

Resolve:

Art. 1º O Centro de Atendimento ao Contribuinte - CAC, da Delegacia da Receita Federal do Brasil de Santa Maria, fica autorizado a adotar, nos dias úteis, horário de doze horas ininterruptas para atendimento ao contribuinte.

Parágrafo Único. O contribuinte que possuir senha e se encontrar no interior das instalações da unidade da RFB após o horário de encerramento do atendimento deverá ser atendido no mesmo dia.

Art. 2º Na unidade mencionada no art. 1º os serviços serão realizados em regime de turnos ou escalas.

§ 1º Ficam autorizados os servidores designados para o serviço de atendimento a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, dispensado o intervalo para refeições, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, com a redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 2003.

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

§ 2º A flexibilização da jornada deverá ser implementada por ato do Delegado ou do Chefe do Centro de Atendimento ao Contribuinte, através da afixação, em local de grande visibilidade nas dependências da área de atendimento, de quadro atualizado com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor a partir de 08 de outubro de 2007.

LUIZ JAIR CARDOSO

Port. DRF/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS 138/07 - Port. - Portaria DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS - DRF/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS nº 138 de 16.07.2007. D.O.U.: 18.07.2007.

(Dispõe sobre o funcionamento do Centro de Atendimento ao Contribuinte - CAC, em São José dos Campos - SP).

O DELEGADO SUBSTITUTO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo do [art. 249](#) do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela [Portaria MF nº 95, de 30 de abril de 2007](#), publicado no Diário Oficial da União de 2 de maio de 2007; em função da determinação emanada pela [Portaria SRF nº 457, de 17 de abril de 2007](#), e considerando o disposto no Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, alterado pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, resolve:

Art. 1º O Centro de Atendimento ao Contribuinte - CAC da Delegacia da Receita Federal do Brasil em São José dos Campos adotará, nos dias úteis, o horário das 7h às 19h.

Art. 2º Para os fins do estabelecido no art. 1º, os serviços serão realizados em regime de turnos ou escalas.

§ 1º Fica autorizado aos servidores do CAC, quando do exercício de suas funções na unidade de atendimento, cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, dispensado o intervalo para refeições, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, com a redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 2003.

§ 2º Deverá ser afixada, pelo chefe ou responsável, nas dependências da unidade e em local visível e de grande circulação, quadro atualizado com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO KOJI YAMASAKI

Como se vê, tanto o legislador, como a própria Administração Federal, reconhecem que o turno trabalhado de seis horas ininterruptas equivale a uma jornada normal (*com intervalo*) de oito horas de trabalho. Assim, plenamente possível, através de ato do dirigente máximo do INSS, o estabelecimento da jornada ininterrupta de seis horas diárias, com a aplicação da tabela remuneratória de 40 (quarenta) horas semanais.

1.8 CONCLUSÃO

As competências regimentais do INSS conferem ao Órgão características singulares no âmbito da Administração Pública. Aliado a isso, sua infraestrutura e capilaridade exigem que os gestores se detenham cuidadosamente na definição das

normas de funcionamento da Casa, observadas a demanda e a efetividade do atendimento, com foco na missão institucional.

A adoção da atual metodologia de atendimento, baseada, fundamentalmente, no agendamento eletrônico, permite melhor gerenciamento dos recursos disponíveis, melhorando substancialmente a qualidade na prestação do serviço. O estabelecimento de horários estendidos para as Agências da Previdência Social favorecerá ainda mais esta organização, otimizando a utilização da infraestrutura, permitindo a adoção de jornadas em turnos de 6 horas diárias, por servidor.

Do ponto de vista legal, a lei nº 8.112/90 e o Decreto nº 1.590/95 sustentam a adoção desse modelo de funcionamento, desde que presentes os critérios de excepcionalidade exigidos nas normas.

Assim, considerando que a duração de 10 horas de atendimento estabelecida pela Res. Nº 65/INSS/PRES e a extensão da jornada de trabalho de 40 horas para todos os servidores, mais de um ano após a sua implementação, não garantiu ao Instituto melhora considerável no seu nível de produtividade, sob o ponto de vista quantitativo e qualitativo, conforme demonstrado neste relatório.

Considerando ainda que, mediante disposição do Art. 3º do Decreto nº 1.590/95, o Presidente do Órgão tem a prerrogativa de alterar a jornada de trabalho dos servidores administrados, de acordo com o interesse público e o bem comum da coletividade.

Concluimos estarem evidentes os critérios de conveniência do serviço público que permitem adoção do horário estendido de atendimento nas Agências da Previdência Social, e a consequente flexibilização da jornada de trabalho dos seus servidores.

Considerando estes entendimentos, o Grupo de Trabalho recomenda que o dirigente máximo do INSS, neste caso seu Presidente, estabeleça o horário estendido de 12 horas ininterruptas, adotando a jornada flexível de trabalho para os servidores que se enquadrem nos critérios do art. 3º do Decreto nº 1.590/95.

2. Das Atribuições dos Cargos

A Lei nº 10.667, de 14 de maio de 2003, resultante da conversão da Medida Provisória nº 86, de 18 de dezembro de 2002, criou, na Carreira Previdenciária, estruturada pela Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, os cargos de ANALISTA PREVIDENCIÁRIO e TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO, definindo para os mesmos as seguintes atribuições:

Art. 6º Os cargos de Analista Previdenciário e Técnico Previdenciário, criados na forma desta Lei, têm as seguintes atribuições:

I - Analista Previdenciário:

- a) instruir e analisar processos e cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários;*
- b) proceder à orientação previdenciária e atendimento aos usuários;*
- c) realizar estudos técnicos e estatísticos; e*
- d) executar, em caráter geral, as demais atividades inerentes às competências do INSS;*

II - Técnico Previdenciário: suporte e apoio técnico especializado às atividades de competência do INSS.

A mesma lei estabeleceu que o Poder Executivo poderia dispor de forma complementar sobre as atribuições decorrentes das atividades dos cargos ora instituídos.

Em 15 de janeiro de 2003, o INSS lançou, através do Centro de Seleção e Promoção de Eventos (CESPE) da Universidade de Brasília (UnB) o Edital nº 1/2003, tornando pública a realização de concurso público para provimento de vagas no Padrão I da Classe A dos cargos de Analista Previdenciário e de Técnico Previdenciário do Quadro Permanente do INSS.

No seu item 2 – Dos Cargos, o referido Edital trouxe, entre outras informações, os requisitos de escolaridade para investidura e respectivas atribuições para ambos cargos, conforme segue:

2.1.1 CARGO: ANALISTA PREVIDENCIÁRIO

REQUISITOS: Diploma ou certificado de conclusão de qualquer curso de graduação de nível superior, emitido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo MEC.

ATRIBUIÇÕES: Executar atividades de instrução e de análise de processos, de cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários; analisar o registro de operações e rotinas contábeis; proceder à orientação previdenciária e ao atendimento aos usuários; realizar estudos técnicos e estatísticos; executar, em caráter geral, as demais atividades inerentes às competências do INSS.

2.2.1 CARGO: TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO

REQUISITO: Certificado de conclusão de curso de nível médio (antigo 2.º grau) expedido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

ATRIBUIÇÕES: Executar atividades de suporte e de apoio técnico especializado às atividades de competência do INSS.

Em dezembro/2004, foi lançado, através da Fundação Cesgranrio, o Edital nº 1/2004, publicando a abertura de inscrições para concurso para provimento dos cargos de Analista Previdenciário com Formação em Ciências Contábeis, Analista Previdenciário com qualquer formação de nível superior, de Perito Médico da Previdência Social e de Técnico Previdenciário. Semelhante ao Edital nº 1/2003, este trouxe, nas páginas 2 e 3, uma síntese das atividades dos respectivos cargos, conforme segue:

Analista Previdenciário com qualquer formação de nível superior:
Execução de atividades de instrução e de análise de processos, de cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários; orientação previdenciária e atendimento aos usuários; realização de estudos técnicos e estatísticos; execução, em caráter geral, das demais atividades inerentes às competências do INSS.

Técnico Previdenciário: *Fornecer suporte e apoio técnico especializado às atividades de competência do INSS.*

A Lei 10.855, de 1º de abril de 2004, reestruturou a Carreira Previdenciária e instituiu a Carreira do Seguro Social. Alterada pela Medida Provisória nº 359, de 16 de março de 2007, a Lei 10.855/2004 estabeleceu que

Art. 5º Os cargos de provimento efetivo de nível auxiliar e intermediário integrantes da Carreira do Seguro Social do Quadro de Pessoal do INSS cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais ficam agrupados em cargos de mesma denominação e atribuições gerais, conforme estabelecido no Anexo V desta Lei, passando a denominar-se:

I - os cargos de nível auxiliar: Auxiliar de Serviços Diversos; e

II - os cargos de nível intermediário:

a) Agente de Serviços Diversos;

b) Técnico de Serviços Diversos; ou

c) Técnico do Seguro Social;

Art. 5º-A. Os cargos de provimento efetivo de nível superior de Analista Previdenciário, integrantes da Carreira do Seguro Social, do Quadro de Pessoal do INSS, mantidas as atribuições gerais, passam a denominar-se Analista do Seguro Social.

O Anexo V da Lei 10.855/2004 traz o agrupamento de cargos citado no Art. 5º, com suas atribuições gerais, do qual destacamos:

CÓDIGO NA CARREIRA DO SEGURO SOCIAL	DENOMINAÇÃO ATUAL	DENOMINAÇÃO PROPOSTA	ATRIBUIÇÕES GERAIS
434077	AGENTE ADMINISTRATIVO	ASSISTENTE TÉCNICO DO SEGURO SOCIAL	Realizar atividades técnicas e administrativas, internas ou externas, necessárias ao desempenho das competências constitucionais e legais a cargo do INSS, fazendo uso dos sistemas corporativos e dos demais recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.
434156	ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO		
434121	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO		
434102	ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO		
434103	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		
434113	ESCRITURÁRIO		
434109	SECRETÁRIA		
434144	TÉCNICO DE SECRETARIADO		
434159	TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO		

O mais recente concurso para provimento dos cargos de Analista do Seguro Social e Técnico do Seguro Social teve suas regras estabelecidas pela Edital nº 1/2007, lançado em 26 de dezembro de 2007, cuja execução ficou a cargo da CESPE/UnB.

Os candidatos de nível superior puderam concorrer aos cargos relacionados à sua formação acadêmica (Arquitetura, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciência da Computação, Ciências Atuariais, Comunicação Social, Direito, Engenharia Civil, Engenharia de Segurança do Trabalho, Engenharia de Telecomunicações, Engenharia Mecânica, Estatística, Pedagogia, Psicologia e Terapia Ocupacional) ou ao cargo de Analista do Seguro Social com Formação em Qualquer Área.

No Edital, constaram informações sobre os requisitos básicos, jornada, número de vagas e uma descrição sumária das atividades atribuídas aos cargos de nível médio e superior, destacando-se:

2.1 NÍVEL SUPERIOR

CARGO 16: ANALISTA DO SEGURO SOCIAL COM FORMAÇÃO EM QUALQUER ÁREA

REQUISITO: diploma de conclusão de curso de nível superior de graduação em qualquer área de formação devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: instruir e analisar processos e cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários; proceder à orientação previdenciária e atendimento aos usuários; realizar estudos técnicos e estatísticos; e executar, em caráter geral, as demais atividades inerentes às competências do INSS.

2.2 NÍVEL MÉDIO

CARGO 18: TÉCNICO DO SEGURO SOCIAL

REQUISITO: certificado de conclusão de curso de nível médio (antigo segundo grau) ou curso técnico equivalente, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: proceder ao reconhecimento inicial, manutenção, recurso e revisão de direitos aos benefícios administrados pelo INSS; executar as atividades de orientação e informação, de acordo com as diretrizes estabelecidas nos atos específicos; suporte e apoio técnico especializado às atividades de competência do INSS.

Neste ponto, cabe reproduzir o enunciado que define quais são as “competências constitucionais e legais” do Instituto:

O Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, Autarquia Federal, com sede em Brasília - Distrito Federal, vinculada ao Ministério da Previdência Social, instituída com fundamento no disposto no art. 17 da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, tem por finalidade promover o reconhecimento, pela Previdência Social, de direito ao recebimento de benefícios por ela administrados, assegurando agilidade, comodidade aos seus usuários e ampliação do controle social. (Art. 1º do Regimento Interno do INSS, aprovado pela Portaria MPS nº 296, de 09 de novembro de 2009)

Podemos, portanto, afirmar que, de maneira geral, estas são as atribuições dos servidores detentores de cargo de Técnico no INSS, devendo qualquer detalhamento atentar para o fiel cumprimento do enunciado acima.

Não se pode, contudo, desconsiderar que dentre as atividades desenvolvidas no INSS há aquelas com maior grau de complexidade, exigindo ao servidor que nela se inclina, maior qualificação acadêmica. Para isso foram contratados os Analistas. Delimitar estas tarefas evitando os riscos legais de desvio de função, mas garantindo o pleno funcionamento das Unidades Administrativas da Autarquia é o principal desafio do presente estudo.

Em suma, entre Técnicos e Analistas, verificamos três situações distintas, no que diz respeito à regulamentação das atribuições:

- a) Técnicos Previdenciários e Técnicos do Seguro Social, cujas atribuições definidas em Lei não tiveram nível de detalhamento suficiente;
- b) Analistas Previdenciários e Analistas do Seguro Social com Formação em Qualquer Área, cujas atribuições definidas em Lei tiveram distorções;
- c) Analistas do Seguro Social com formação específica, cujas atribuições foram definidas nos Editais que regeram seus respectivos concursos.

Para os servidores enquadrados no item “c” a regulamentação de suas atribuições apresenta-se relativamente simples, uma vez que estão definidos, nos editais dos respectivos concursos, os seus papéis na Instituição. Os demais exigirão um cuidado maior na elaboração do ato, para que não reste margem a falsas interpretações ou cometimento de faltas legalmente previstas.

Apesar de haver maior pressão pela definição das atribuições para os servidores lotados nas Agências da Previdência Social, deve-se, no ensejo da publicação do ato normativo, contemplar todas as situações onde Técnicos e Analistas possam atuar no INSS, seja na área meio ou na área finalística.

Dessa forma, entendemos que a definição das atribuições deve principiar na identificação das atividades desenvolvidas em todos os setores do INSS, e não apenas nas APS, de acordo com as competências regimentais determinadas para cada um:

- I – Órgãos de assistência direta e imediata ao Presidente;
- II – Órgãos seccionais;
- III – Órgãos específicos singulares
- IV – Unidades e Órgãos descentralizados

As atribuições não necessitam ser definidas exatamente como as atividades desempenhadas em cada área, devido ao nível de detalhamento que isto exigiria, incompatível com o teor que deve ter o ato normativo regulamentador, mas seu conteúdo deve ser esclarecedor o suficiente para evitar dúvidas e falsas interpretações.

Outro aspecto importante a ser considerado na regulamentação das atribuições de Técnicos e Analistas é a correlação entre estas e o grau de instrução exigido no concurso público.

Pelo exposto, o Grupo de Trabalho recomenda que o INSS mantenha e fortaleça a política de contratação de Analistas do Seguro Social com formação específica, não reforçando as distorções decorrentes de editais anteriormente publicados.

3. Do Adicional de Qualificação – AQ

Os servidores integrantes da Carreira do Seguro Social são responsáveis pelo reconhecimento do direito dos cidadãos e manutenção de milhões de benefícios, devendo estar atualizados e motivados para o desempenho dos objetivos institucionais. Dessa forma, ao concluir um curso de capacitação o servidor estará aumentando sua capacidade produtiva e auxiliando a instituição a cumprir sua missão.

Portanto, faz-se imperativo o estabelecimento de um adicional de qualificação como forma de reconhecimento aos servidores que se desenvolvem profissionalmente, gerando estímulo contínuo ao aperfeiçoamento do capital intelectual do INSS.

Diversas carreiras dos Três Poderes prevêem o “Adicional de Titulação” ou “Adicional de Qualificação”.

No Poder Executivo, segundo dados do Ministério do Planejamento, podemos citar as Carreiras da área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais; FIOCRUZ; Banco Central; Magistério; FNDE; HFA; IEP; e CENP; Tecnologia Militar; Agências Reguladoras (ANA, ANAC, ANEEL, ANSS, ANATEL, ANTAQ, ANTT, ANVISA, ANCINE, ANP); DNIT; DNPM; Infra-estrutura; Técnicos Administrativos em Educação; INMETRO; IBGE; INEP; INPI.

No Poder Legislativo, a Câmara do Deputados já oferece este adicional aos servidores de carreira, o e o Tribunal de Contas da União possui proposta de regulamentação de acordo com o PL 2509/2007.

O Poder Judiciário possui o referido adicional instituído na Lei 11.419/2006, sendo acompanhado pelo Poder Judiciário dos Estados.

O Adicional de Qualificação aqui proposto agrega-se à política de desenvolvimento de pessoas que o INSS vem implementando. O Instituto investiu em 2010 aproximadamente R\$ 20.000.000,00 em ações de capacitação, destacando-se a concessão de bolsas de estudo para graduação e pós-graduação.

3.1 ESTUDO DA MINUTA DE PROJETO DE LEI

Art. 1º Fica instituído o Adicional de Qualificação – AQ, concedido aos titulares de cargos de provimento efetivo integrantes da Carreira do Seguro Social no Instituto Nacional do Seguro Social, portadores de títulos, diplomas ou certificados de conclusão de cursos de capacitação, graduação e pós-graduação, em sentido amplo ou estrito.

§ 1º O Adicional de que trata este artigo não será concedido quando a qualificação constituir requisito para ingresso no cargo efetivo por concurso público.

§ 2º Para o efeito do disposto neste artigo, somente serão considerados os cursos reconhecidos e ministrados por instituições de ensino credenciadas ou reconhecidas pelo Ministério da Educação na forma da legislação específica.

§ 3º Os cursos de pós-graduação “Lato Sensu” serão admitidos desde que com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

Art. 2º O Adicional de Qualificação – AQ incidirá sobre a maior remuneração da Carreira do Seguro Social, da seguinte forma:

I - 10% (dez por cento), em se tratando de título de Doutor;

II - 8% (oito por cento), em se tratando de título de Mestre;

III - 6% (seis por cento), em se tratando de certificado de Especialização;

IV – 4% (quatro por cento), em se tratando de certificado de Graduação, ou habilitação legal equivalente;

V – 2% (dois por cento), exclusivamente para servidores ocupantes dos cargos efetivos de nível auxiliar portadores de certificado de conclusão de ensino médio ou habilitação técnica específica equivalente;

VI - 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de capacitação correlatas com as atribuições exercidas, que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas, observado o limite de 3% (três por cento).

§ 1º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º Os percentuais relativos às ações de capacitação previstas no inciso VI deste artigo terão efeito financeiro pelo prazo de 4 (quatro) anos podendo ser acumulados com um dos adicionais previstos nos itens de I a V deste artigo.

§ 3º O adicional de qualificação será devido a partir da data de apresentação do título, diploma ou certificado.

§ 4º Tendo sido cumprido interstício de 24 meses, o AQ será incorporado integralmente aos proventos das aposentadorias e das pensões requeridas após a regulamentação desta lei, desde que o título, grau ou certificado tenha sido obtido anteriormente à data da inativação.

§ 5º As demais considerações, correlações e requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais deverão ser estabelecidos em ato do Presidente do INSS, observada a legislação vigente.

4. Do Agrupamento de Cargos

Trata-se de proposta de alteração normativa nos atos relacionados à transposição de cargos do Plano de Classificação de Cargos – PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 para os cargos efetivos do quadro do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, integrantes da Carreira do Seguro Social, conforme disposto no Anexo V da Lei nº 10.855/2004.

Refere-se o presente documento a proposta de agrupamento de cargos da Carreira do Seguro Social, integrantes do quadro do Instituto Nacional do Seguro Social, cuja nomenclatura e atribuições permaneceram inalteradas após a edição da Lei nº 10.855/2004.

A mencionada lei dispôs, em seu art. 2º, incisos I e II, que a Carreira do Seguro Social seria composta pelos cargos efetivos vagos regidos pela Lei nº 8.112/90, além daqueles ocupados por integrantes da Carreira Previdenciária – então reestruturada – e pelos integrantes do Plano de Classificação de Cargos (Lei nº 5.645/1970), desde que lotados no INSS em 30/11/2003.

Para composição da Carreira do Seguro Social, os cargos de nível Auxiliar e Intermediário, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para o ingresso fossem idênticos ou essencialmente iguais, foram agrupados em cargos de mesma denominação e atribuições gerais.

Assim ocorreu com os seguintes cargos, agrupados conforme demonstrado nas tabelas a seguir:

Nível Auxiliar		
Cargo anterior	Nova denominação	Atribuições gerais
Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços Diversos	Realizar atividades de nível auxiliar, com a finalidade de possibilitar apoio operacional e administrativo necessário à execução dos trabalhos de todas as Unidades do INSS. Compreende a realização de serviços de entrega, recepção, reprodução, envio e arquivamento de documentos; de conservação e transformação de bens, bem assim outras atividades de mesma natureza ou grau de complexidade inerentes às competências do INSS.
Auxiliar de Serviços de Manutenção		
Auxiliar Operacional de Serviços Diversos		
Mensageiro		

Anexo V, a, lei nº 10.855/2004 (Redação dada pela lei nº 11.907/2007)

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Nível Intermediário		
Cargo anterior	Nova denominação	Atribuições gerais
<p>Agente de Portaria</p> <p>Auxiliar de Serviços Gerais</p> <p>Auxiliar Operacional de Serviços Diversos</p> <p>Auxiliar de Serviços Diversos</p>	<p>Agente de Serviços Diversos</p>	<p>Realizar atividades de nível intermediário com a finalidade de garantir o apoio operacional e administrativo necessário à execução dos trabalhos de todas as unidades do INSS, inclusive a realização de serviços externos, atendimento geral aos usuários e a execução de outras atividades inerentes à competências do INSS.</p>
<p>Artífice de Artes Gráficas</p> <p>Artífice de Carpintaria e Marcenaria</p> <p>Artífice de Eletricidade e Comunicações</p> <p>Artífice de Estrutura de Obras e Metalurgia</p> <p>Artífice de Mecânica</p>	<p>Técnico de Serviços Diversos</p>	<p>Realizar atividades de apoio técnico operacional necessárias a garantir a execução dos trabalhos de todas as unidades organizacionais do INSS, inclusive a realização de serviços externos; atendimento em geral aos usuários e a execução de outras atividades inerentes às competências do INSS.</p>
<p>Agente Administrativo</p> <p>Assistente de Administração</p> <p>Assistente Administrativo</p> <p>Assistente Técnico Administrativo</p> <p>Auxiliar Administrativo</p> <p>Escriturário</p> <p>Secretária</p> <p>Técnico de Secretariado</p> <p>Técnico Previdenciário</p>	<p>Técnico do Seguro Social</p>	<p>Realizar atividades técnicas e administrativas, internas ou externas, necessárias ao desempenho das competências constitucionais e legais a cargo do INSS, fazendo uso dos sistemas corporativos e dos demais recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.</p>

Anexo V, b, tabelas I, II e III, lei nº 10.855/2004 (Redação dada pela lei nº 11.907/2007)

Percebe-se que medida legislativa teve o intuito de favorecer a organização da Autarquia, reduzindo o número de cargos então em vigor, a maioria com atribuições já sem afinidade com as competências do Órgão, permitindo assim melhor aproveitamento da força de trabalho existente para alcance da eficiência administrativa.

Ocorre que diversos outros cargos, cujos requisitos de provimento e remuneração são semelhantes, deixaram de figurar nas tabelas de agrupamento, permanecendo a Administração com relativa dificuldade de organização do trabalho.

Por conta disso, propõe-se que novo diploma legal altere a redação do Anexo V da lei nº 10.855/2004, incluindo outros cargos nas tabelas de agrupamento, conforme apresentaremos a seguir.

4.1 LIMITES CONSTITUCIONAIS DA MEDIDA

A Constituição Federal prevê a possibilidade de transformação de cargos públicos, tanto que em seu art. 48, X, foi incluído, como atribuição do Congresso Nacional, a “criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas”.

O que não se permite, nesse caso, é que se utilize desse recurso para promover indevidamente servidores, permitindo que os mesmos ocupem cargos cujos requisitos de provimento sejam diferentes do seu cargo original.

À parte disso, pode a Administração, através de leis próprias, lançar mão da transformação de cargos para reorganizar sua estrutura organizacional, adaptando as atribuições dos seus servidores a nova realidade, posta em função dos avanços tecnológicos, por exemplo, impedindo desvios de função e permitindo o desenvolvimento profissional de seus quadros.

Neste caso, o que se propõe está perfeitamente alinhado aos ditames legais, uma vez que não se sugere a criação de novos cargos, mas sim a adequação dos já existentes, para que os servidores que optaram legalmente pela Carreira do Seguro Social possam desempenhar as atribuições que são essenciais para o cumprimento dos propósitos constitucionais do INSS.

4.2 REQUISITOS LEGAIS PARA O AGRUPAMENTO

Para efetivar a transformação dos cargos, é necessário observar que sua legalidade está condicionada à igualdade nos seguintes quesitos:

- ▲ Faixa de remuneração;
- ▲ Nível de escolaridade exigido para provimento; e
- ▲ Atribuições gerais;

Os dois primeiros requisitos acima listados encontram-se perfeitamente enquadrados nas exigências legais, tendo em vista que, excetuando-se as rubricas de natureza individual, os servidores de nível intermediário do INSS, integrantes da Carreira do Seguro Social, percebem idêntica remuneração, correspondente à classe e padrão que ocupam. Da mesma forma, todos foram classificados com exigência de nível médio completo.

Com relação às atribuições gerais de cada cargo, é preciso avaliar caso a caso para definir seu melhor enquadramento, tomando por base, inclusive, os agrupamentos definidos pelas leis nº 10.855/2004 e 11.907/2007.

4.3 ENQUADRAMENTOS EFETIVADOS

A lei nº 11.907/2007, resultante da conversão da Medida Provisória nº 359, de 16 de março de 2007, incluiu, na Lei nº 10.855/2004, o Anexo V, composto por três tabelas contendo a indicação dos cargos de nível intermediário a serem agrupados

como Agente de Serviços Diversos, Técnico de Serviços Diversos ou Técnico do Seguro Social.

Pela composição das tabelas, percebe-se que as atribuições correspondem a três grupos distintos de atividades, de acordo com as especificidades dos cargos originários:

- ▲ Atividades de apoio operacional e administrativo;
- ▲ Atividades de apoio técnico operacional; e
- ▲ Atividades técnicas e administrativas

O primeiro grupo de atividades, conferidas aos Agentes de Serviços Diversos, distingue-se por ser voltado à garantia básica de funcionamento das unidades do INSS, como por exemplo: organização e disponibilidade de equipamentos, materiais de consumo e de escritório.

Aos Técnicos de Serviços Diversos, foram atribuídas, em caráter geral, as atividades do segundo grupo, que remetem a necessidade de conhecimentos técnicos mais específicos em determinadas áreas, tais como: telecomunicações, estruturas, mecânica, artes gráficas, entre outras.

Resumidamente, pode-se afirmar que os dois primeiros grupos possuem atividades comuns a qualquer repartição pública, sendo necessárias para o funcionamento das suas unidades.

Já as atividades relacionadas estritamente aos fins constitucionais e regimentais do INSS foram atribuídas aos Técnicos do Seguro Social, descritas no terceiro grupo.

Não obstante, observa-se que para todos os cargos de nível intermediário foi atribuído, em caráter geral, a execução de outras atividades inerentes às competências do INSS, inclusive o atendimento geral aos usuários.

Esta definição permite, a priori, que sejam apontadas aos Agentes e Técnicos de Serviços Diversos, além das atribuições generalistas, outras atividades que estão descritas no Regimento Interno do INSS, desde que adequadas ao nível de escolaridade do servidor.

Seguindo o mesmo princípio adotado pelos legisladores para a composição das tabelas de agrupamento da Lei nº 10.855/2004, demonstra-se claramente a possibilidade de aglutinação de outros cargos pertencentes à Carreira do Seguro Social, oriundos do Plano de Classificação de Cargos que mantiveram suas denominações e atribuições gerais originárias.

Como o dissemos anteriormente, um número considerável de servidores encontra-se nesta situação, dificultando a definição de papéis no Órgão que, por conta de natural evolução tecnológica e administrativa adota procedimentos que não mais se coadunam com as antigas e obsoletas atribuições dessa porção do seu quadro de pessoal.

Para definição da proposta de agrupamento, consideramos as atribuições originais de cada cargo e sua similaridade com os cargos criados na Carreira do Seguro Social, de acordo com a legislação vigente à época da criação dos mesmos.

Consideramos também que a estrutura regimental do INSS requer que os servidores desenvolvam atividades que podemos classificar em três categorias distintas:

- ▲ **Suporte operacional:** atividades essenciais para o funcionamento das unidades;

- ✧ **Atividades-meio:** apoio administrativo, técnico, logístico e financeiro desenvolvido pelas áreas internas; e
- ✧ **Atividades-fim:** atividades de atendimento geral aos usuários, relacionadas com as competências legais do INSS.

4.4 LEGISLAÇÃO CORRELATA

A Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 estabeleceu diretrizes para a Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.

De acordo com o art. 2º, os cargos foram classificados como de provimento em comissão e provimento efetivo, enquadrando-se, basicamente, em dez grupos distintos que compreendem desde Direção e Assessoramento Superior, Pesquisa Científica e Tecnológica a Artesanato e Serviços Gerais.

O inciso X do art. 2º refere-se ao grupo “Outras Atividades de Nível Médio”, identificado no extinto Departamento de Administração do Serviço Público – DASP pelo código LT-NM-1000.

O Art. 3º definiu que o referido grupo abrangeria os cargos não previstos nos demais incisos, para cujo provimento se exigiu diploma ou certificado de conclusão de nível médio ou habilitação equivalente, agrupados segundo a correlação, afinidade, natureza dos trabalhos e o nível de conhecimento aplicados.

Ficou definido pelo art. 7º que o Poder Executivo elaboraria e expediria o novo Plano de Classificação de Cargos, mediante Decreto.

O art. 9º previu que a transposição ou transformação de cargos, em decorrência da sistemática prevista na própria Lei, seriam processados de maneira gradativa.

Em 17 de outubro de 1973, foi expedido o Decreto nº 72.950, dispoendo precisamente sobre o Grupo “Outras Atividades de Nível Médio” previsto no art. 2º, X, da Lei nº 5.645/1970.

Este regulamento definiu que o referido grupo seria abrangido pelas categorias funcionais a que são inerentes atividades técnico-profissionais em diversos campos, incluindo Tecnologia, Educação, Serviços Gerais e outras áreas específicas da Administração Pública, para cujo desempenho é exigido diploma ou certificado de curso de grau médio.

O art. 5º relacionou as categorias que poderiam integrar as presentes no Decreto, mediante transposição, cujas atividades se identificassem com as do art. 1º, obedecidos os critérios estabelecidos no regulamento.

O Decreto nº 76.766, de 11 de dezembro de 1975, posteriormente revogado pelo Decreto nº 417, de 8 de janeiro de 1992, definiu a transposição de cargos para o quadro permanente do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS.

Embora não mais em vigor, o referido regulamento denota os critérios de transposição, feitos de acordo com a similaridade de atribuições e requisitos de provimento.

A Portaria nº 179, de 3 de dezembro de 1973, publicada pelo Diretor-Geral do extinto DASP, aprovou as especificações de classes do Grupo “Outras Atividades de Nível Médio”. Nesta norma estão contidas as atribuições da maioria dos cargos que tratamos no presente documento.

Fundamentada na referida norma, o Instituto de Administração Financeira da Previdência Social – IAPAS, extinto pela fusão que criou o INSS, expediu a Ordem de

Serviço nº IAPAS/SAD nº 135, de 4 de março de 1986, dispondo sobre as atribuições e tarefas complementares de diversas categorias.

4.5 CONSIDERAÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE OS CARGOS

Nos anexos deste documento, apontamos as características de cada cargo de nível médio e as propostas de agrupamento, de acordo com as atribuições originais, as competências regimentais do INSS e sua atual organização administrativa.

Para os cargos constantes do Anexo IV não foi proposto agrupamento, em razão da dificuldade momentânea de relacionar suas atribuições originais às competências regimentais do INSS. Há, no mesmo anexo, cargos cujas atribuições atendem às necessidades atuais do Órgão, não sendo necessária sua transposição, como é o caso de Motorista e Desenhista.

Caso entenda ser oportuno, a Administração pode aprofundar este estudo, a fim de propor agrupamentos também para os citados cargos.

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

Relatório Final – GT MPS/Carreira do Seguro Social

5. Da Estrutura Remuneratória

A Constituição Federal, no seu art. 39, § 1º, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, determina que “a fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório dos servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos”.

A Carreira do Seguro Social, criada na forma da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, tem sua estrutura remuneratória definida pela Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

A referida MP estabeleceu os valores do Vencimento Básico e da Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS, para os cargos de nível Auxiliar, Intermediário e Superior;

De acordo com previsto no art. 6ª-A da lei 10.855/2004, desde 1º de junho de 2009 a remuneração dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social é composta das seguintes parcelas:

I – Vencimento Básico;

II - Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 1992; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS.

Os valores do ponto da GDASS foram estabelecidos de forma gradativa, para os cargos de nível superior e intermediário, com reajustes nos meses de junho/2009, novembro/2009, junho/2010, novembro/2010 e julho/2011. Para os servidores de nível auxiliar, os reajustes foram realizados em junho/2009 e junho/2010.

A GDASS integra o modelo de gestão voltado a resultados, adotado pioneiramente pelo Instituto Nacional do Seguro Social e varia de acordo com o alcance das metas institucionais e com critérios de avaliação individual aplicados aos servidores.

Apesar do inegável avanço em termos administrativos, refletindo-se principalmente na qualificação do serviço prestado à população, a adoção de uma remuneração variável requer cuidados específicos quando da elaboração da estrutura remuneratória, para que sua composição não comprometa a segurança financeira dos servidores.

Neste ponto, se comparada à estrutura remuneratória de outros órgãos do Poder Executivo Federal, a parcela variável da remuneração dos integrantes da Carreira do Seguro Social distancia-se muito do patamar que se pode considerar seguro. Em média, a Gratificação de Desempenho dos servidores de Nível Superior do INSS corresponde a 71% da remuneração total, valor bem acima de outros órgãos da Administração Pública.

Considerando que a lei garante o pagamento mínimo de 30 pontos da GDASS, podemos afirmar que a parcela fixa da remuneração dos integrantes da Carreira do Seguro Social é compreendida por: a) Vencimento Básico; b) GAE; e c) 30 pontos da GDASS.

LEI Nº 10.855, DE 1º DE ABRIL DE 2004

Art. 11. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, devida aos integrantes da Carreira do Seguro Social, em função do desempenho institucional e individual.

§ 1º A GDASS será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis e classes, ao valor estabelecido no Anexo VI (Grifamos).

A conceituação acima torna menos desfavorável a composição da remuneração, mas não resolve por completo a insegurança financeira apontada anteriormente.

Para que se alcance uma relação mais favorável entre as parcelas fixa e variável na remuneração dos integrantes da Carreira do Seguro Social, mantendo-se o mesmo montante salarial previsto atualmente, uma solução seria a incorporação da GAE e de parte da GDASS ao Vencimento Básico, reduzindo, dessa forma, o valor do ponto da Gratificação de Desempenho.

Outra maneira de solucionar este problema seria alterar as normas relacionadas à GDASS, garantindo um número maior de pontuação mínima para os servidores.

Neste sentido, o GT recomenda que sejam incorporados ao Vencimento Básico 80 (oitenta) pontos da GDASS e o valor correspondente à GAE. Devendo ser garantida a paridade aos aposentados e pensionistas.

Recomenda-se ainda promover estudos para corrigir as distorções existentes na GDASS, considerando que a meta estabelecida tem caráter institucional, devendo haver unificação no valor do ponto da referida gratificação.

Estrutura Remuneratória Proposta

(Parcelas comuns a todos os servidores)

Julho/2011

VB	Vencimento Básico
GAE	Gratificação por Atividade Executiva (160% do VB)
GDASS	Gratificação de Desempenho por Atividade do Seguro Social - 100 pontos

Etapa 1

VB	Vencimento Básico + GAE
GDASS	Gratificação de Desempenho por Atividade do Seguro Social - 100 pontos
AQ*	Adicional de Qualificação

Etapa 2

VB	Vencimento Básico + GAE + 80 pontos GDASS
GDASS	Gratificação de Desempenho por Atividade do Seguro Social - 20 pontos
AQ*	Adicional de Qualificação

(*) Desde que cumpridos os requisitos

