

Transforma INSS

Uma proposta de reestruturação sustentável do Instituto Nacional do Seguro Social elaborada por titulares de cargos efetivos da Carreira do Seguro Social

Sobre

O presente estudo se propõe a realizar um diagnóstico abrangente e objetivo do processo de modernização do Instituto, elencar o potencial de economia e otimização de processos que a Carreira do Seguro Social pode proporcionar para a Administração Pública e apresentar uma proposta norteadora de reestruturação organizacional da autarquia e do plano de cargos e carreira de seu quadro efetivo de pessoal, considerando as atribuições a serem desempenhadas.

A construção da proposta foi baseada no conceito “ganha-ganha”, em que todos os atores envolvidos são beneficiados (Estado, sociedade e servidores). Demonstra, ainda, a complexidade e relevância do trabalho dos servidores do INSS, seja para o reconhecimento de direitos dos segurados ou para a fiscalização de benefícios sociais.

Em apertada síntese, o que se propõe neste documento é uma verdadeira plataforma de governo voltada à gestão social, totalmente alinhada à atual política de ajuste fiscal do Governo Federal, sem explorar expansão ou reajuste de benefícios, ao contrário, focada na eficiência da máquina pública, no aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Estado e na exaltação dos princípios da Administração Pública da legalidade e da moralidade no âmbito da gestão de benefícios sociais, caminhando em direção ao cenário de garantia do recebimento destes apenas aos cidadãos que realmente fizerem jus ao direito, por meio, especialmente, da integração de bases cadastrais, da automatização de processos, do aperfeiçoamento do tratamento de erros cadastrais, do combate às fraudes e da contínua qualificação do quadro efetivo de pessoal do INSS.

O documento foi elaborado por servidores da carreira do Seguro Social com participantes de diferentes realidades das Agências, Gerências Executivas, Superintendências Regionais e Administração Central.

1. Contexto

2. A transformação digital do INSS

3. Economia para o governo e para a sociedade

3.1 Redução de atendimentos presenciais

3.2 Virada de serviços (Transformação Digital)

3.3 Desenvolvimento do login único do Governo Federal

3.4 Redução da folha de pagamento de servidores ativos

3.5 Redução de gastos com material de consumo

3.6 Decisão automática de benefícios

3.7 Potencial de automatização de processos

3.7.1 Evolução da automatização do reconhecimento inicial de direitos

3.7.2 Automatização do atendimento de demandas judiciais

3.7.3 Automatização da manutenção de benefícios

3.8 Monitoramento operacional de benefícios (MOB)

3.8.1 Apuração de irregularidades em benefícios

3.8.2 Cobrança administrativa (apuração de irregularidades)

3.9 Pagamento de juros em decorrência de correção monetária

3.10 Qualificação da folha de pagamento

3.11 Redução de fraudes documentais

4. Fontes de receita

4.1 Pregão da folha de pagamento

4.2 Consignações em benefícios

4.3 Entidades Associativas

4.4 Multas sobre atraso no cadastro de certidões

5. Agência Única do Governo Federal

5.1 Operacionalização de outros benefícios sociais

5.2 Folha única de pagamento

5.2.1 Processamento e manutenção unificada das folhas de pagamento

5.2.2 Operacionalização do RPPS dos servidores civis da União

5.2.3 Processamento e batimentos das folhas de outros entes

5.2.4 Regulação e Fiscalização de RPPS dos Estados, DF e Município

5.3 Gestão dos Centros de Habilitação e Reabilitação Profissional

5.4 Cadastro Pessoal Único

5.5 Canal único para atendimento presencial e digital aos cidadãos

6. Reestruturação do Plano de Cargos e Carreira

6.1 Alteração do nível de formação exigido para ingresso nos cargos da Carreira do Seguro Social

6.2 Alteração da denominação da Carreira e de seus cargos

6.3 Atribuições dos cargos

6.4 Curso de formação específico e desenvolvimento contínuo de competências dos servidores

6.5 Necessidade de readequação da estrutura e do modelo de desenvolvimento da Carreira

6.6 Proposta de readequação da estrutura e do modelo de desenvolvimento da Carreira

6.6.1 Enquadramento

6.6.2 Estrutura remuneratória

6.6.2.1 Cargo de Especialista em Benefícios Sociais

6.6.2.2 Cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

6.7 Vantagens pecuniárias complementares

6.7.1 Adicional de Especialização e Qualificação

6.7.2 Indenização por exercício em locais de difícil provimento ou de difícil acesso

6.8 Reposição da força de trabalho

6.8.1 Concursos públicos periódicos

6.8.2 Prestação de tarefa por tempo certo

6.9 Sustentabilidade da reestruturação da Carreira

6.10 Viabilidade legal e orçamentária para a reestruturação da Carreira

7. Reestruturação organizacional

7.1 Contextualização

7.2 Situação Atual

7.2.1 Ausência de autonomia administrativa e financeira e existência de ingerências políticas externas

7.2.2 Aspectos relacionados à atual estrutura organizacional

7.3 Proposta

7.3.1 Sistema Nacional de Benefícios Sociais - SINBES

7.3.2 Organização do SINBES

7.3.3 Designação do INSS como órgão central de execução do Sistema

7.3.3.1 Regime Especial do INSS

7.3.3.2 Qualificação em Agência Executiva

7.3.3.3 Nova Estrutura Organizacional

7.3.3.3.1 Principais unidades e estruturas orgânicas

7.3.3.4 Criação do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS

8. Considerações finais

9. Anexos

1. CONTEXTO

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS foi criado em 27 de junho de 1990, por meio do Decreto nº 99.350, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS com o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, como autarquia vinculada ao então Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS.

Atualmente o INSS é o braço do Estado Brasileiro para operacionalização do reconhecimento dos direitos dos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, que abrange mais de **90 milhões de segurados e aproximadamente 35 milhões de beneficiários**, conforme dados de 2019.

O INSS é essencialmente caracterizado, como uma organização pública prestadora de serviços previdenciários para a sociedade brasileira. Porém, com o passar dos anos, e **a partir da capilaridade de sua rede de atendimento e o reconhecimento do governo em relação à sua eficiência operacional**, o Instituto foi incumbido de gerenciar outros benefícios não previdenciários, como é o caso dos assistenciais (Lei Orgânica da Assistência Social: Benefício de Prestação Continuada) e, mais recentemente, um benefício trabalhista, o Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal (“Seguro Defeso”).

2. A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DO INSS

O Instituto passa por um **processo de modernização** nos fluxos de trabalho que acarretaram transformações na configuração e no dimensionamento da rede de atendimento, atrelados à necessidade de equilibrar cenários de restrição orçamentária e de recursos humanos com fornecimento de serviços de excelência para a população.

No passado, a implantação do agendamento eletrônico, como modelo principal de atendimento, garantiu maior fluidez ao atendimento.

Entretanto, o aumento da demanda social pelos benefícios e serviços administrados pelo INSS, bem como a diminuição da capacidade de atendimento causada pela restrição de recursos humanos e logísticos, resultaram em **filas em formato eletrônico** com crescente tempo de espera entre o agendamento e o efetivo atendimento, o que acabou por exigir uma nova evolução do sistema.

Além desses elementos, desde 2015, a autarquia **passou a operacionalizar o benefício de Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal**, o que mobilizou ainda mais força de trabalho.

Além da demanda da sociedade de maneira ampla, cabe destacar que o Instituto foi acionado em diversas ocasiões pelos órgãos de controle para a melhoria no atendimento à população que necessita dos serviços da autarquia. Sobre o tema, destaca-se o seguinte acórdão que aborda particularmente os serviços eletrônicos:

Acórdão nº 1.789/2015 - Plenário - avaliou os serviços previdenciários eletrônicos disponibilizados aos cidadãos, determinando e recomendando ao INSS:

“9.2 determinar ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, que apresente a este Tribunal, no prazo de noventa dias, plano de ação contendo, no mínimo, as medidas a serem adotadas, os responsáveis pelas ações e o prazo previsto para implementação, com vistas a:

9.2.1 implantar, no canal Internet, todos os serviços previdenciários oferecidos de forma presencial nas agências da Previdência Social, com exceção dos serviços que realmente exijam a presença física do cidadão, considerando a diretriz estabelecida no art. 1º da Estrutura Regimental do INSS, aprovada pelo Decreto 7.556/2011;

9.2.2 implantar o reconhecimento automático de direito, conforme previsto no objetivo 0251 e na iniciativa 00R6 do Anexo I da Lei

12.593/2012, em atenção ao disposto no art. 1º da Estrutura Regimental do INSS, aprovada pelo Decreto 7.556/2011;”

Nesse contexto, já estava em desenvolvimento o Programa “**Portal do Atendimento**”, com o intuito de integrar as diversas ferramentas tecnológicas que compunham a suíte operacional do INSS.

A suíte deveria permitir que, tanto os cidadãos, quanto os servidores internos, pudessem transitar de uma aplicação para a outra sem alteração de identidade visual ou lógica de funcionamento da aplicação.

Assim, o usuário teria a sensação de estar em um ambiente corporativo único, fluído e resolutivo. Um dos produtos do Portal do Atendimento que mais caracteriza essa proposta de integração é a **Central de Serviços “Meu INSS”**, que se consolidou como uma das **mais importantes plataformas digitais** do governo federal.

Além disso, o programa tinha como escopo a entrega de ferramentas que auxiliassem na distribuição da carga interna de trabalho, de forma automatizada e consistente, por meio da adoção de ferramentas de gestão de fluxos e tarefas, bem como a ampliação dos canais de acesso à Previdência Social, seja pela Internet ou por entidades parceiras.

Todo este processo culminou posteriormente no **Projeto “INSS Digital: uma nova forma de atender”** que teve sua **expansão nacional consolidada em 2018**, por meio da Resolução nº 627 PRES/INSS, de 21 de fevereiro de 2018, e possibilitou a **implantação do processo eletrônico, a simplificação dos atendimentos presenciais, o atendimento remoto dos usuários e a ampliação de parcerias com entidades públicas e privadas** para a disponibilização de serviços que antes eram ofertados apenas nas Agências da Previdência Social - APS.

O INSS Digital veio para **acelerar o processo de modernização** do INSS, otimizar a força de trabalho, qualificar a entrada e a análise dos processos e reduzir custos. Tendo como uma das ações primárias a digitalização de requerimentos e documentos recebidos em atendimentos presenciais para

armazenamento em repositório institucional de dados na ‘nuvem’, evoluiu para um portal online, com interface para servidores e cidadãos, por meio do aplicativo de gerenciamento de tarefas – GET, no caso dos servidores, e da Central “Meu INSS”, no caso dos usuários.

Essa “nova forma de atender”, ao alterar o modelo de recepcionamento e análise de demandas, permitiu a **desterritorialização dos requerimentos, com o uso de processos digitais e alteração das competências dos guichês de interação presencial com o usuário**, subtraindo do *front* as atividades de análise e concentrando-as em centrais de análise *backoffice*.

Em 2019, o INSS intensificou o ritmo de modernização de sua estrutura ao instituir a **Transformação Digital no INSS**, tendo como principais objetivos a obtenção da melhoria de indicadores de atendimento, aumento da produtividade na análise de benefícios, equilíbrio entre demanda e resultado, tendo como objetivo a redução do tempo de resposta ao cidadão.

A transformação digital está pautada na **melhoria do atendimento, visando dar maior celeridade na análise, reduzindo o pagamento indevido de benefícios e promovendo o fortalecimento da relação do cidadão com o Governo**, mediante a disponibilização de autosserviços como forma prioritária na prestação dos serviços.

Um dos marcos da transformação digital, foi a denominada “virada de serviços”. Até a primeira quinzena de julho/2019, **90 dos 96 serviços do INSS foram disponibilizados de forma digital**, tanto pelo Meu INSS quanto pelo 135. Apenas 6 serviços continuam exigindo a presença do segurado, como a perícia médica e a avaliação social, por exemplo.

O INSS também tem investido esforços para **viabilizar o reconhecimento automático de direito** à benefícios, como parte da estratégia para ampliar o número de requerimentos processados e decididos de forma eletrônica, dispensando o comparecimento do solicitante à uma agência e a intervenção de servidores na análise do requerimento quando os dados

constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS forem suficientes para a concessão do benefício.

Ao implementar a automatização de processos e a virada de serviços, o Instituto identificou a necessidade de dedicar mais esforços para a correta modelagem e padronização de seus procedimentos, bem como **focar em atividades de controle, fiscalização e monitoramento operacional** de benefícios.

Após todos esses resultados positivos, o INSS passou a ser reconhecido no cenário de modernização e transformação digital no setor público, sendo **premiado por 2 vezes seguidas no Concurso Inovação** promovido pela ENAP e o destaque na apresentação “**Pátria Digital**”, **realizada pela Presidência da República**, em setembro de 2019.

3. ECONOMIA PARA O GOVERNO E PARA A SOCIEDADE

O processo de modernização do INSS gerou uma série de benefícios para o Estado brasileiro e para a sociedade como um todo. A otimização de seus procedimentos **culminou em um montante bilionário de economia anual, bem como, o Instituto ainda apresenta um potencial de economia ainda mais expressivo**. Os quadros abaixo consolidam os resultados alcançados e potenciais:

Resultados obtidos (economia gerada)	
Item	Economia anual
Redução de atendimentos presenciais	R\$ 945.698.978,52
Virada de serviços (Transformação Digital)	R\$ 799.586.022,51
Redução da folha de pagamento de servidores ativos	R\$ 999.229.060,96
Redução com material de consumo	R\$ 13.239.381,90
Desenvolvimento do login único do governo federal	R\$ 15.000.000,00
Decisão automática de benefícios	R\$ 178.227.113,22

Apuração de irregularidades em benefícios	R\$ 4.370.000.000,00
Qualificação da folha de pagamento de benefícios	R\$ 471.260.070,88
Total da economia gerada	R\$ 7.792.240.627,99 (mais de 7,7 bilhões/ano)

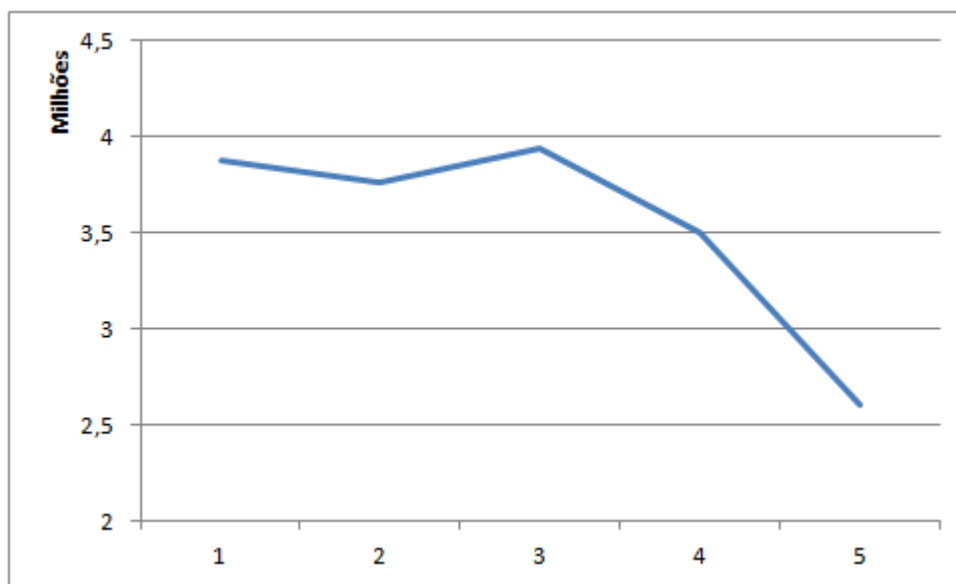
Resultados potenciais (economia possível)	
Item	Economia anual
Evolução da automatização do reconhecimento inicial	R\$ 1.441.128.000,00
Automatização de demandas judiciais	R\$ 172.430.839,50
Automatização da manutenção de benefícios	R\$ 25.077.855,66
Evolução da apuração de irregularidades	R\$ 8.840.000.000,00
Cobrança administrativa (apuração de irregularidades)	R\$ 1.016.836.054,60
Pagamento de juros em decorrência de correção monetária	R\$ 207.031.481,48
Redução de fraudes documentais	R\$ 100.000.000.000,00
Melhoria da qualificação da folha de pagamento	R\$ 1.255.143.518,00
Total do potencial de economia	R\$ 112.957.647.749,24 (quase 113 bilhões/ano)

3.1 Redução de atendimentos presenciais

Com a implantação dos novos fluxos de trabalho, a **média mensal de atendimentos presenciais** nas agências do INSS, **caiu drasticamente em 2019**, com o aperfeiçoamento do novo modelo de atendimento iniciado em 2017, conforme dados abaixo:

Ano	Média mensal de atendimentos presenciais
2015	3.874.739

2016	3.766.632
2017	3.942.150
2018	3.502.588
2019	2.602.231



Com base na tabela acima, o INSS **reduziu mensalmente em média 900.357 atendimentos presenciais por mês**. De acordo com o **relatório do TCU de 2014**, o custo unitário do atendimento presencial do INSS é de R\$ 67,10, sendo **R\$ 87,53** em valores corrigidos (IPCA).

Nesse sentido, é possível contabilizar a seguinte economia mensal e projeção anual:

Economia gerada	
Economia mensal	R\$ 78.808.248,21
Economia anual	R\$ 945.698.978,52 (aproximadamente 1 bilhão de reais)

3.2 Virada de serviços (Transformação Digital)

No período de maio a julho de 2019, o modelo de atendimento de 90 serviços (de um total de 93) foram alterados para requerimento digital, em continuidade ao modelo implantado em 2018 com o salário maternidade urbano e a aposentadoria por idade.

A virada de serviços, como é chamada internamente no INSS, proporcionou a redução no volume de atendimentos presenciais evidenciada no item 3.1, bem como reduz a necessidade de digitalização de documentos durante o cumprimento de exigências, potencializa consideravelmente a automatização de processos e confere maior celeridade à análise de benefícios.

De acordo com levantamento da Secretaria de Governo Digital, a Transformação Digital do INSS gerou a seguinte economia para o governo e para a sociedade:

Economia gerada	
Economia anual (sociedade)	R\$ 652.546.133,14
Economia anual (governo)	R\$ 147.039.889,37
Economia anual total	R\$ 799.586.022,51

3.3 Desenvolvimento do login único do Governo Federal

Ao implementar o “Meu INSS” em janeiro de 2017, a autarquia realizou também o desenvolvimento do **módulo de autenticação do cidadão, em conjunto com a Dataprev**, denominado "Plataforma de Autenticação" à época.

Desde o início a **plataforma se mostrou na vanguarda tecnológica, com uma proposta prática e eficiente de validação do usuário em diferentes canais de atendimento**. O cidadão pode validar o seu acesso

pela internet ao responder 5 perguntas sobre o seu cadastro junto à Previdência (Autenticação com Base no Conhecimento, KBA - *Knowledge Based Authentication*), pode gerar sua senha direto no balcão de uma agência do INSS ou, ainda, por meio do Internet Banking de seu banco como Itaú, Banco do Brasil etc.

No início de 2019 a Secretaria de Governo Digital negociou, com a presidência do INSS, **a expansão da plataforma de autenticação (CidadãoBr) do INSS e Dataprev para ser utilizada como login único de todos os órgãos do poder executivo federal**, agora com a nova marca GovBr.

O módulo de autenticação viabilizou, portanto, não somente a operação do “Meu INSS” e a Transformação Digital do Instituto, mas também foi a **plataforma que permitiu de fato a introdução do login único do Governo Federal**, que possuía apenas 500 mil usuários enquanto o “Meu INSS” já operava com mais de 23 milhões de usuários e, **atualmente, com mais de 35 milhões de cidadãos validados**.

Tal feito do INSS transformou o Brasil em **um dos países com mais cidadãos conectados aos serviços digitais de governo**. O login único do Governo Federal nasceu da inovação dos servidores do INSS e permanece inteiramente ancorado no mecanismo de autenticação do Instituto.

O INSS, por iniciativa própria, **avançou até mesmo em relação à interoperabilidade entre órgãos** para a geração da senha via balcão de atendimento, com disponibilização do sistema do INSS para a emissão de senhas do login único diretamente nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho, inovando mais uma vez no cenário da autenticação do Governo Federal.

Os benefícios do login único são imensos para a Administração Pública e para a sociedade, e viabilizam a entrega de serviços digitais pelo governo. Nesse sentido o INSS efetivamente promoveu, além de benefícios

indiretos como a praticidade no acesso aos serviços prestados pelo governo, uma **economia robusta para o Estado brasileiro**.

De acordo com análise e proposta intitulada “Autenticação digital do cidadão”, realizada em maio de 2016 pela área responsável pelo Governo Digital do Executivo Federal, estimou-se o **custo do módulo de autenticação do cidadão** com base no próprio trabalho desenvolvido pelo INSS:

“O custo de operação estimado, considerando toda a infraestrutura de operação, gira em torno de R\$15 milhões ao ano para atender 32 milhões de pessoas...”

Ocorre que o custo de operação e manutenção da plataforma já está inserido na cobertura contratual do INSS e Dataprev sem gerar despesas adicionais. Nesse sentido, considerando **apenas as 32 milhões de pessoas autenticadas, temos a seguinte economia anual:**

Economia gerada	
Economia anual	R\$ 15.000.000,00

3.4 Redução da folha de pagamento de servidores ativos

O processo de modernização do INSS visa mitigar um dos principais problemas enfrentados pela Instituição: a redução de sua força de trabalho e a conseqüente menor capacidade de atendimento e reconhecimento de direito dos cidadãos.

Fruto de uma escassez de concursos públicos, a força de trabalho do INSS possui uma idade média avançada, o que repercute na quantidade elevada de servidores se aposentando ao longo dos anos, **reduzindo drasticamente o quantitativo de servidores ativos** nos quadros do INSS, conforme abaixo:

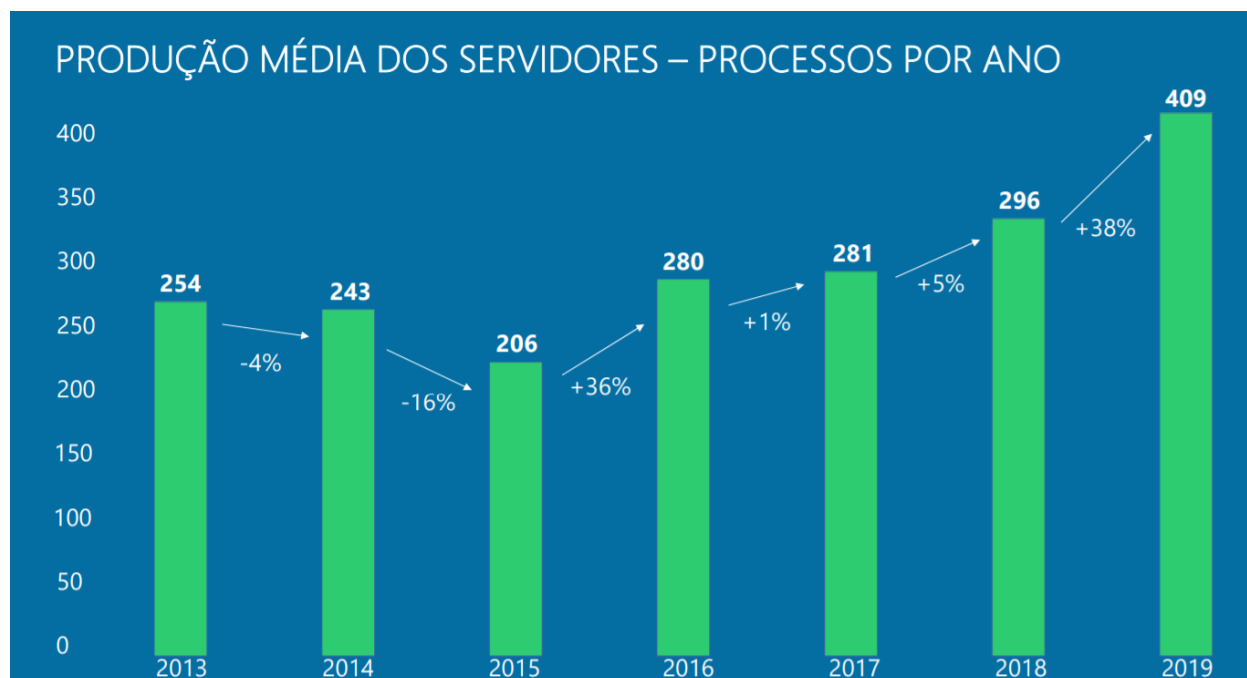
Quantidade de servidores ativos por ano

2016	2017	2018	2019
35.168	33.861	31.548	22.972

De 2016 a 2019, houve uma **perda significativa de 34% na força de trabalho do INSS**. Em que pese esse cenário de colapso no atendimento, a equipe técnica do INSS planejou e, efetivamente, implantou todo o processo de Transformação Digital, **não só evitando o esperado colapso no atendimento, mas também ampliando o volume de processos analisados pelo Instituto**.

O quadro abaixo demonstra a evolução do volume de processos analisados (incluindo benefícios por incapacidade), mesmo com a perda de 34% dos servidores ativos:

Média de processos analisados por servidor



No ano de 2019, **mesmo com a perda de mais de 12 mil servidores em relação a 2016, o quantitativo médio e o número absoluto de**

processos despachados foi o melhor dos últimos anos. Este resultado satisfatório é consequência dos novos fluxos adotados pela instituição, direcionamento da sua força de trabalho para o reconhecimento do direito (análise de benefícios) e comprometimento de seus servidores.

Importante destacar, também, que o INSS vem implantando a avaliação de desempenho com base em uma **meta objetiva de produtividade** (tarefas concluídas de benefícios), demonstrando o compromisso com a área finalística do órgão e aplicação plena das diretrizes dos órgãos de gestão de recursos humanos.

Com isso, pode-se afirmar que **o INSS gerou uma economia considerável ao manter o nível de entrega dos serviços à sociedade, mesmo com a redução na folha de pagamento de servidores ativos,** conforme demonstrado abaixo:

Ano (2019)	Folha de pagamento (ativos)
Janeiro	R\$ 368.967.202,18
Fevereiro	R\$ 347.518.546,37
Março	R\$ 334.839.361,81
Abril	R\$ 323.403.099,57
Maio	R\$ 316.424.672,19
Junho	R\$ 292.103.428,26

Apenas no ano de 2019, houve uma **redução de R\$ 76.863.773,92 mensais na despesa com servidores ativos** da carreira do Seguro Social, sendo que **a economia tende a aumentar na medida em que mais servidores implementem as condições de aposentadoria** e a reposição de servidores não ocorra na mesma proporção das aposentadorias.

Temos, então, a seguinte economia mensal e projeção anual:

Economia gerada	
Economia mensal	R\$ 76.863.773,92
Economia anual	R\$ 999.229.060,96 (aproximadamente 1 bilhão de reais)

3.5 Redução de gastos com material de consumo

O novo modelo de atendimento, principalmente com a introdução do processo eletrônico, gerou uma série de economias acessórias ao processo finalístico do Instituto, como por exemplo, redução de custos com impressão e compra de materiais de papelaria.

Com base no sistema CONSIAFI, a redução com material de consumo é evidenciada pelo comparativo abaixo:

Ano	Despesa
2014	R\$ 32.034.609,52
2015	R\$ 12.482.176,57
2016	R\$ 24.003.544,71
2017	R\$ 22.977.519,49
2018	R\$ 20.041.856,99
2019	R\$ 6.802.475,09 (estimado)

No comparativo entre os anos de 2018 e 2019, é possível constatar uma **redução nas despesas com material de consumo de R\$ 13.239.381,90 por ano.**

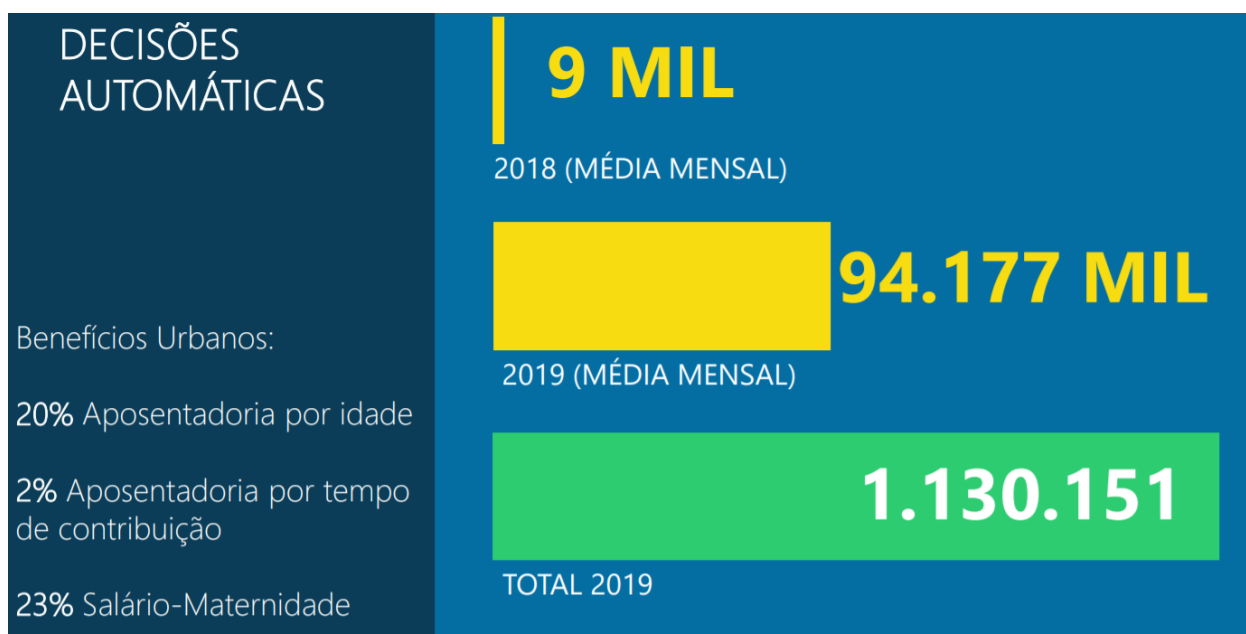
Economia anual gerada	R\$ 13.239.381,90
------------------------------	--------------------------

3.6 Decisão automática de benefícios

A automatização de processos é realidade no INSS desde novembro de 2017, sendo **protagonista no cenário de automatização do serviço público**.

Atualmente, há 3 benefícios previdenciários com possibilidade de decisão automática, seja para a concessão ou indeferimento do pedido. São eles: salário-maternidade urbano, aposentadoria por idade urbano e aposentadoria por tempo de contribuição. Bem como é analisado automaticamente o seguro-desemprego ao pescador artesanal.

Até início de outubro de 2019, **foram decididos, automaticamente, mais de 400 mil processos de benefícios previdenciários e mais de 600 mil seguro-desemprego ao pescador artesanal**, o que demonstra a relevância do projeto para o Instituto e para a sociedade, conferindo extrema celeridade ao processo (em alguns casos, a concessão é feita em apenas 5 minutos).



Considerando a média alcançada nos últimos meses - de **94.177 mil decisões automáticas ao mês** - é possível inferir que a automatização já executa o trabalho mensal de **1.329 servidores** (média de 77,25 processos ao mês por servidor).

Com uma remuneração média de R\$ 10.315,86 por servidor, a economia mensal para os cofres públicos gira em torno de R\$ 13.709.777,94 e R\$ 178.227.113,22 anualmente.

Economia gerada	
Economia mensal	R\$ 13.709.777,94
Economia anual	R\$ 178.227.113,22

Já, **se formos considerar o custo da máquina pública como um todo**, a economia gerada é ainda maior. De acordo com a Ação Civil Pública (NUP: 1021150.73.2019.4.01.3400), impetrada no dia 02 de agosto de 2019, pelo Ministério Público Federal, com o intuito de recompor o quadro de pessoal do INSS, informa que o custo da análise de um processo administrativo é de R\$ 894,00:

“...enquanto o trâmite de um requerimento (processo) administrativo custou, em média, R\$ 894,00, um processo judicial de 1ª instância custou R\$ 3.734,00.”

Desta forma, a implementação da decisão automática no âmbito do reconhecimento de direito do INSS **gera uma economia mensal de R\$ 84.194.238,00** totalizando cerca de **R\$ 1.010.330.856,00 por ano**:

Economia gerada	
Economia mensal	R\$ 84.194.238,00
Economia anual	R\$ 1.010.330.856,00

3.7 Potencial da automatização de processos

O percentual de processos decididos automaticamente, atualmente, gira em torno de 18% para 3 benefícios de reconhecimento inicial e cerca de 50% para o seguro defeso. O resultado poderia ser muito superior **se existisse uma estrutura formal robusta voltada para automatização** na Administração Central do INSS.

As etapas do processo de automatização de um serviço englobam atividades de alta complexidade como, por exemplo, identificação de fluxos passíveis de automatização, mapeamento e modelagem de novos fluxos, definição de regras de negócios para otimização dos resultados, refinamento de bases cadastrais, integração de sistemas e revisão de normativos. Como demonstrado, a automatização é muito mais do que abertura de uma demanda para a Dataprev e conhecimentos em Tecnologia da Informação, estando **ligada essencialmente à expertise de negócio em relação ao processo** a ser automatizado.

Nesse sentido, seria um caminho lógico a criação de uma área dedicada à automação, em nível de diretoria, que possa garantir que um percentual relevante dos processos do INSS sejam efetivamente automatizados. Isso tornaria a estrutura regimental mais compatível com a relevância e complexidade dessas atividades. O desdobramento nas unidades descentralizadas é recomendado com um **setor direcionado para automatização nas Superintendências**, ou equipes que possam auxiliar na identificação de processos relevantes a serem automatizados em cada região e possam também monitorar a efetividade dos resultados de cada processo automatizado, propondo novas melhorias de negócio.

A automatização pode ser utilizada para diversas outras atividades no INSS, não se limitando à automatização dos processos de reconhecimento inicial e seguro defeso. Além desses tipos de tarefas, o INSS possui outras atividades de grande volume e que oneram uma parcela importante da

força de trabalho do Instituto, sendo possível citar, a título de exemplificação, os **serviços de manutenção de benefícios, cumprimento de decisões judiciais e respostas na Ouvidoria.**

3.7.1 Evolução da automatização do reconhecimento inicial de direitos

Até o momento, apenas **3 benefícios foram automatizados com percentual médio de 18% de decisão automática.** Tanto o percentual quanto a quantidade de benefícios automatizados podem aumentar de forma significativa se o INSS dispuser de uma **estrutura de automatização compatível com a complexidade e desafios** dessa área.

No caso do reconhecimento inicial, é **necessário que uma parcela significativa de servidores** se ocupe não apenas do refinamento das bases cadastrais, mas também de melhorar a qualificação da entrada dos requerimentos para que o sistema tenha mais subsídios para decidir automaticamente, em definir regras de negócio simplificadas, mas alinhadas com a legislação vigente e em definir os parâmetros necessários para que um robô de inteligência artificial consiga realizar a concessão ou indeferimento automático de um processo, assumindo determinado grau de risco.

Em um cenário de **415 mil requerimentos de benefícios** solicitados em média todos os meses e um **percentual de automatização de 30%**, significa que essa automatização realiza o trabalho de **3.756 servidores todos os meses**, tendo a seguinte projeção de economia sob a **ótica “homem-hora”**:

Potencial de economia	
Economia mensal	R\$ 38.746.370,16
Economia anual	R\$ 503.702.812,08

Já em relação ao potencial de economia considerando o **custo total da máquina pública** em um volume mensal de 124 mil benefícios despachados de forma automática, o **impacto é bilionário**:

Potencial de economia	
Economia mensal	R\$ 110.856.000,00
Economia anual	R\$ 1.441.128.000,00

3.7.2 Automatização do atendimento de demandas judiciais

O cumprimento de decisões judiciais é, atualmente, uma grande demanda para o INSS, dado o **volume elevado de decisões a serem cumpridas com urgência e a inexistência de automatização** de implantações judiciais.

A quantidade de servidores alocados para desempenhar essas atividades é de **cerca de 873 servidores em todo o Brasil, distribuídos em Agências de Demandas Judiciais (ADJs)**, tanto para realizar as implantações judiciais quanto para prover apoio administrativo e informações à Advocacia-Geral da União. Toda essa força de trabalho especializada **corresponde ao quantitativo médio de servidores trabalhando nas Centrais de Análise de Benefícios de Reconhecimento Inicial** em cada Superintendência, atividade mais importante do INSS atualmente, o que demonstra o deslocamento de parte importante da força de trabalho da autarquia para atender demandas alheias à sua área finalística.

Mesmo com esse quantitativo considerável de servidores, o Instituto não está sendo capaz de cumprir as demandas judiciais com qualidade e a rapidez necessária. De acordo com reportagem recente do jornal Extra do dia 06/12/2019 com o título “INSS falha ao implantar decisões judiciais, diz relatório do Tribunal de Contas da União”:

“O Tribunal de Contas da União (TCU) realizou uma auditoria no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

para avaliar os procedimentos de implementação das decisões judiciais. Foram encontrados pagamentos em duplicidade, não cumprimento de despachos favoráveis ao órgão, inconsistências no cadastro de ações e cumprimento das determinações da Justiça fora do prazo.”

A automatização dessas atividades é extremamente importante para liberar esses servidores para atuar na área-fim do INSS e proporcionar uma economia operacional significativa. Entretanto, para que esse processo ocorra, **é necessário que a estrutura regimental caminhe para a efetiva criação e para o fortalecimento de uma área de automatização.**

A gestão das agências de demandas judiciais também merece atenção, uma vez que o controle das atividades não é plenamente executado pelas áreas finalística da autarquia (Diretoria de Atendimento e de Benefícios).

A consequência mais direta da **situação** descrita acima é a utilização, pelas ADJs, de sistemas diferentes daqueles utilizados pela área fim, mas com propósitos similares. Como exemplo, as ADJs utilizam o sistema “e-tarefas”, enquanto as demais áreas utilizam o Portal de Atendimento plataforma que engloba o Sistema de Agendamento (SAG) e o Gerenciador de Tarefas (GET), sistemas necessários para integração com os sistemas de benefícios e conseqüente **automatização das implantações judiciais.**

As Agências de Demandas Judiciais despacham um **volume de cerca de 2.439.296 tarefas por ano** e, tomando por base um **percentual de automatização de 50%**, o **potencial de economia (“homem-hora”)** é de **R\$ 53.844.300,00 anuais**, além de permitir, em tese, a **desoneração de cerca de 435 servidores** para desempenhar outras atividades.

Existe, ainda, a **possibilidade de se economizar com a cessação imediata e automatizada do benefício por reversão da decisão judicial**, o que atualmente é um processo manual e demorado na maioria dos casos, incorrendo na continuidade do pagamento do benefício até a efetiva cessação e conseqüente prejuízo ao erário. A demanda deste tipo é

de **46.225 tarefas por ano**, com tempo médio de conclusão de 2 meses, ou seja, continuidade do pagamento por mais 2 competências após a decisão para cessar o benefício. Com referência em uma renda média mensal do benefício de R\$ 1.282,71, é possível uma economia de **118.586.539,50 anuais**.

Potencial de economia	
Economia anual	R\$ 172.430.839,50

3.7.3 Automatização da manutenção de benefícios

Outra área do INSS que apresenta um volume muito alto de demandas é a manutenção de benefícios. Todos os meses são solicitados cerca de **306 mil pedidos** de segurados relacionados a atividades de manutenção, parte destes são atividades menos complexas, mas que ocupam uma quantidade significativa da força de trabalho da autarquia.

A expressiva quantidade de solicitações alerta para uma preocupação relevante quanto à necessidade de conclusão célere dessas tarefas, com objetivo de evitar formação de estoque.

A necessidade da agilidade na análise e conclusão das tarefas de manutenção se deve ao fato de que, de uma forma geral, **os pedidos são relacionados ao pagamento dos beneficiários**. Dessa forma, o atraso na conclusão de tais serviços **pode causar sérios transtornos aos beneficiários quanto à própria autarquia**, com possível prejuízo financeiro ao cidadão, geração de processos judiciais e reclamações na ouvidoria.

Entretanto, devido à **drástica redução no quadro de servidores do INSS**, é crescente a quantidade de tarefas atrasadas e com demora excessiva na conclusão, **situação que pode se agravar mesmo com a implantação de um programa de gestão** voltado para as atividades de manutenção dos benefícios. Tal ação tem se mostrado fator de estabilização da capacidade de despacho em volume superior ao obtido

anteriormente, todavia ainda não é suficiente para dar a resposta no tempo desejado pelo cidadão.

Por este motivo, a **automatização dos serviços da manutenção se faz de extrema relevância**, no sentido de possibilitar a conclusão dos mesmos de forma ágil e segura, **ocasionando a liberação dos servidores, que antes atuavam em tais serviços, para a realização de ações dentro da manutenção de direitos mais complexas**, como a gestão e correção das situações identificadas no acompanhamento da folha de pagamento de benefícios, por exemplo.

A primeira etapa da manutenção automática já se iniciou por meio de iniciativas pontuais e de forma incipiente, com a **intenção de automatizar os serviços de bloqueio e desbloqueio de empréstimos, atualização de dependentes, entre outros**. No sentido de que boa parte dos serviços de manutenção podem ser automatizados e **tendo como referência uma automatização de 50% dos pedidos**, a pontuação média de 0,11 por tarefa e que a meta mensal seja de 90 pontos por servidor, a automatização representa o trabalho mensal de **187 servidores**. Como base em uma remuneração média de R\$ 10.315,86 por servidor, o potencial de economia é demonstrado no quadro abaixo:

Potencial de economia	
Economia mensal	R\$ 1.929.065,82
Economia anual	R\$ 25.077.855,66

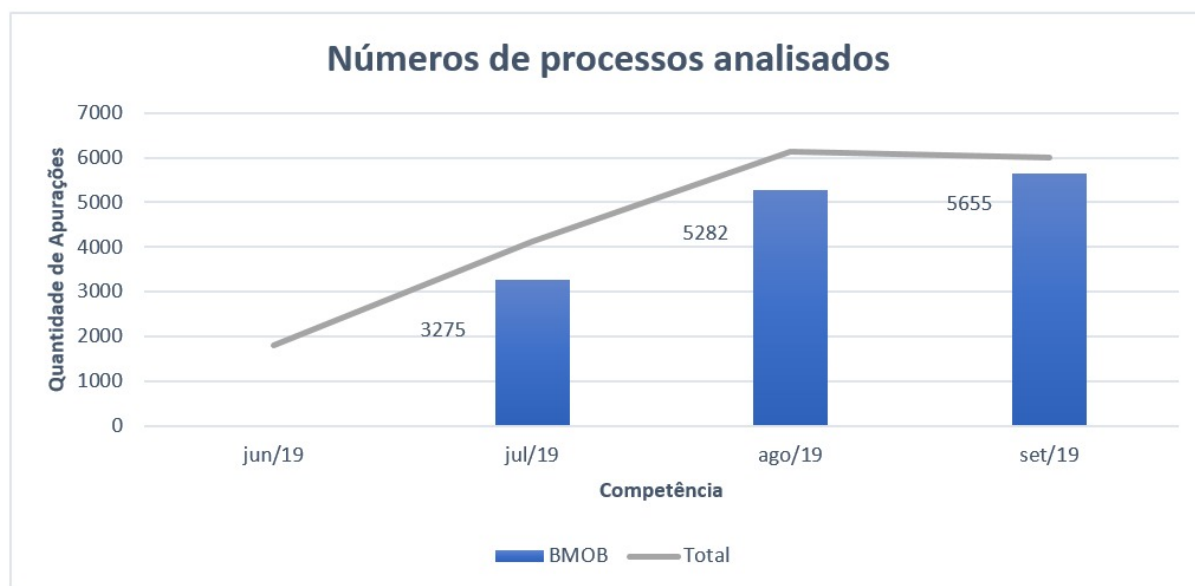
3.8 Monitoramento operacional de benefícios (MOB)

Um dos setores com maior necessidade de otimização e, conseqüentemente, potencial de economia no INSS é o monitoramento operacional de benefícios (MOB), com atividades complexas que envolvem apuração de irregulares, demandas de órgãos de controle, batimentos contínuos de bases de dados e o processo de cobrança administrativa.

3.8.1 Apuração de irregularidades em benefícios

A apuração consiste, normalmente, em batimentos de bases governamentais e análise criteriosa de benefícios que apresentam algum indício de irregularidade. **As irregularidades identificadas podem ser decorrentes de acumulações indevidas de benefícios, recebimento pós-óbito**, entre outras situações.

Até junho de 2019, a média de processos analisados com indícios de irregularidades era de aproximadamente 3.400 processos ao mês. Com o início do Programa Especial - BMOB (Lei nº 13.846/2019), o Instituto **atingiu o patamar de 5.400 processos**, conforme o gráfico abaixo:



A autarquia conseguiu, até setembro deste ano, **estancar o gasto de 336 milhões mensais** com a suspensão de benefícios irregulares, gerando uma **economia de 4,37 bilhões anuais**. Tal resultado demonstra a relevância do trabalho do monitoramento e fiscalização de benefícios sociais realizado pelo INSS para o governo e sociedade brasileira.

Economia anual gerada	
Apuração de irregularidades em benefícios	R\$ 4.370.000.000,00

Em que pese todo o potencial de economia, bem como a implantação de uma Central Especializada de Alta Performance (CEAP) Anti-fraude, **as atividades de controle e fiscalização ainda não são tratadas no volume desejado**, uma vez que as equipes focadas no MOB são extremamente reduzidas, frente a necessidade de tratamento das demandas de reconhecimento inicial de direitos.

Nesse contexto, a quantidade adicional de conclusão de **processos de apuração de irregularidades está dependente do programa de bonificação**, que é temporário e conta efetivamente com apenas 573 servidores atuando de forma permanente, em caráter extraordinário.

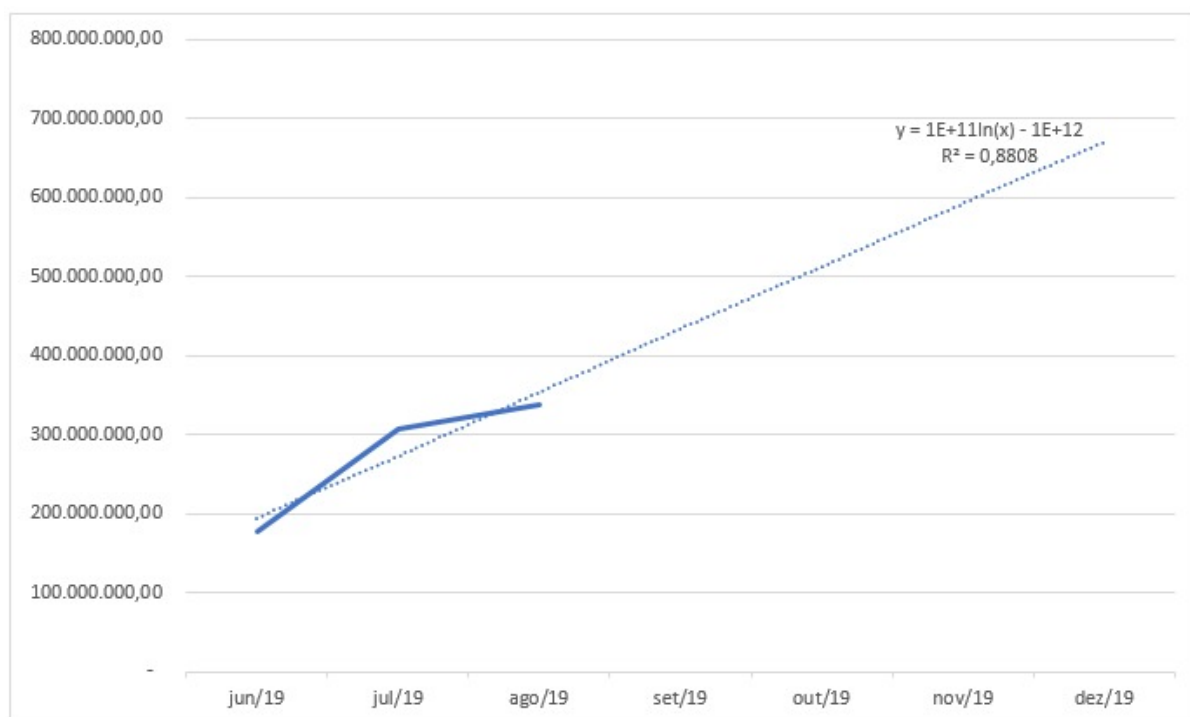
Além disso, a **estrutura regimental** do monitoramento operacional no INSS, é **muito tímida para a necessidade de controle de despesas sociais**, tão crítica para o Estado brasileiro. Na Direção Central, por exemplo, a responsabilidade por coordenar todo o monitoramento operacional está a cargo de uma única Coordenação-Geral, que por sua vez, está inserida em uma nova Diretoria que possui diversas outras atribuições.

No que se refere às unidades descentralizadas, a necessidade de repensar a estrutura regimental é ainda mais evidente, uma vez que as Superintendências, Gerências Executivas e agências não possuem estrutura organizacional formalizada para essa área, ou seja, **o MOB não existe regimentalmente como setor técnico executor** nessas unidades.

A ausência de uma estrutura formal, nas unidades descentralizadas focada no MOB, acarreta problemas como falhas de comunicação, falta de patrocínio e apoio da gestão local, falta de visão do processo ponta a ponta, ausência de hierarquia e direção de comando. Uma reformulação da estrutura nesse sentido traria **maior congruência e sintonia** nas ações, tornando a gestão dos processos mais eficiente.

Os processos de benefícios, evoluindo para a automatização do fluxo de concessão, abre espaço para o trabalho preventivo e de fiscalização. Direcionar a carreira do Seguro Social para a área preventiva de controle e fiscalização, com braço corretivo no Monitoramento Operacional de Benefícios, representa um passo de nítida relevância no processo de gerenciamento do dinheiro público. Significa ampliar o cuidado na gestão das despesas sociais, sendo que a devida valorização desse setor representaria uma economia equivalente a uma **“Mini-Reforma da Previdência”**.

Caso as atribuições dos servidores do INSS fossem direcionadas para a fiscalização do fluxo de concessão (diga-se da análise das fontes do Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS), da apuração de irregularidades e, tomando como referência o incremento de apurações realizadas de junho a agosto de 2019, com consequente cessação de benefícios pagos irregularmente até dezembro de 2019, o INSS alcançaria o valor economizado estimado de 680 milhões ao mês, gerando uma **economia projetada de 8,84 bilhões por ano**, conforme estimativa de crescimento logarítmico representada no gráfico abaixo:



Potencial de economia por ano	
Apuração de irregularidades em benefícios	R\$ 8.840.000.000,00

Conforme estimativa da Medida Provisória 871/2019, convertida na Lei nº 13.846 de 2019, em 10 anos mais de 150 bilhões podem ser economizados das despesas públicas, se existir o trabalho focado na prevenção e correção de concessões e emissões indevidas de pagamentos de benefícios.

3.8.2 Cobrança administrativa (apuração de irregularidades)

O trabalho do monitoramento operacional de benefícios, além de proporcionar a mitigação do pagamento de benefícios irregulares, tem também por objetivo a recuperação destes valores pagos indevidamente.

De acordo com dados do CMOBEN, foram cadastrados, desde então, o total 2.664.958 registros dos quais, 1.790.956 estão com status de concluídas.

Com status de “aguardando cobrança” são 145.142 registros, **totalizando R\$ 6.827.222.559,06**.

A fim de identificar a incidência de prescrição quinquenal foram identificados que, acima de cinco anos, temos os seguintes casos:

- Aguardando cobrança com indicativo de fraude: 23.927 registros totalizando **R\$ 867.102.076,23**, ainda passível de restituição em razão da imprescritibilidade originado pela conduta dolosa no ilícito;
- Aguardando cobrança com indicativo de erro administrativo: são 11.820 registros totalizando **R\$ 355.504.977,33** de dano ao erário.

Dos valores que se encontram em fase de cobrança efetiva, em parcelamento, consignação ou encaminhamento para cobrança judicial, foi identificado, no SISCALC, o **valor total de R\$ 1.016.836.054,60**. Considera-se cobrança administrativa efetiva os valores que administrativamente foram cobrados em parcelamentos de até 60 vezes ou valores com possibilidade de serem devolvidos judicialmente.

Considerando que, quando se trata de cobrança administrativa, a **celeridade do processo é a chave para a recuperação de valores**, quanto mais rápido ocorrer a instrução do processo de cobrança de um devedor, maiores são as chances de se conseguir recuperar ao erário os valores recebidos indevidamente. Nesse sentido, o fluxo de cobrança administrativa deve ocorrer inicialmente na própria apuração da irregularidade para agilizar o processo e evitar etapas desnecessárias, ou seja, é importante que a cobrança administrativa no âmbito do Instituto seja uma atividade da carreira do Seguro Social.

Por fim, é possível constatar que **uma quantia bilionária é deixada de ser recuperada, ante a falta de investimento no Monitoramento e Cobrança Administrativa do INSS**, em razão da carência de servidores especializados no Controle de Benefícios e estrutura regimental condizente e dedicada para este fim.

Potencial de economia por ano	
Cobrança administrativa (MOB)	R\$ 1.016.836.054,60

3.9 Pagamento de juros em decorrência de correção monetária

O INSS possui atualmente mais de 2 milhões de processos em andamento referentes ao reconhecimento inicial de direito, sendo que quase **60% desses processos já excederam o prazo legal** para decisão. A correção monetária é o montante de juros pagos em decorrência de **atraso maior**

que **45 dias** na análise de benefícios e, historicamente, é um montante expressivo conforme detalhado abaixo:

Ano	Montante (R\$)
2015	R\$ 213.305.974,53
2016	R\$ 334.679.023,82
2017	R\$ 199.319.186,22
2018	R\$ 207.031.481,48

Com a estruturação de uma diretoria focada em padronização de procedimentos e automatização de processos na Administração Central, programas de gestão que promovam o aumento de produtividade, curso de formação específico e valorização da carreira do Seguro Social, o INSS possui condições de ser célere na análise de benefícios e **proporcionar o nível de qualidade** no atendimento almejado pela sociedade brasileira, além de uma **economia substancial ao erário**.

Tendo como referência o ano de 2018, é possível alcançar a cifra de **R\$ 207.031.481,48 anuais** de economia:

Potencial de economia por ano	
Correção monetária	R\$ 207.031.481,48

3.10 Qualificação da folha de pagamento de benefícios

Em abril de 2019 foi implantado o Sistema de Verificação de Conformidade da Folha de Pagamento de Benefícios – SVCBEN, cujo objetivo é analisar a Folha de Pagamento de Benefícios, de forma preventiva e automática, com vistas a identificar eventuais inconsistências e irregularidades, as quais são consolidadas, organizadas e visualizadas no Painel de Qualidade de Dados do Pagamento de Benefícios – QDBEN.

Por intermédio do trabalho realizado no SVCBEN, foi possível a correção, de forma automática, sem a interferência das unidades descentralizadas de 248.034 benefícios, a partir de batimento de bases de dados (corporativos do INSS com a Receita Federal do Brasil - RFB). Destes, 198.118 se referiram a atualização de CPF; 30.441 a recuperação de nome de mãe; e 19.465 de NIT recuperado.

A correção automática dos benefícios gerou economia aproximada de **R\$ 3.336.057,30**, referente ao custo de R\$ 13,45 por carta, que seria enviada ao beneficiário solicitando o comparecimento nas unidades do INSS, para apresentação dos documentos de identificação e correção dos dados necessários.

Além disso, a recuperação automática dos dados cadastrais, citada acima, gerou **economia de R\$ 3.125.705,58**, tendo em vista que representou o trabalho mensal de **303 servidores**, considerando a pontuação média de 0,11 por tarefa da manutenção e a meta mensal de 90 pontos por servidor, bem como uma remuneração média de R\$ 10.315,86 por servidor.

Nos benefícios em que não foi possível realizar a recuperação dos dados cadastrais de forma automática, foram disponibilizados no Painel QDBEN para que possam ser analisados e corrigidos pelas unidades descentralizadas.

Destes disponibilizados no Painel QDBEN, até agosto de 2019, foram corrigidas 62.105 inconsistências cadastrais, como exemplo, CPF zerado, NIT e nome de titular inconsistentes, correspondendo a aproximadamente 36% de correções do total de inconsistências cadastrais identificadas desde a implantação do SVCBEN e Painel QDBEN.

Todas as correções cadastrais efetuadas são de extrema importância, pois além de contribuírem para o correto cálculo do pagamento mensal do benefício, promovem a cessação dos benefícios nos casos de óbito, por exemplo, evitando pagamentos indevidos.

Além das inconsistências cadastrais, foram tratadas até agosto/2019 cerca de 9.518 inconsistências referentes a valores (valor acima do teto previdenciário, acima do teto do Ministro do STF, dentre outros). Tal

quantitativo equivale à conclusão de 58,51% dessas tipologias. Dentre estes, 185 benefícios permaneceram ativos e o valor foi corrigido, gerando economia aos cofres públicos, conforme demonstrado abaixo:

Economia gerada - correção valor pago a maior	
Economia mensal	R\$ 631.461,00
Economia anual	R\$ 8.208.997,00

Estima-se que com a **correção de todos** os benefícios mapeados com pagamento a maior, tenhamos uma **economia mensal esperada de R\$ 5.183.912,00 e anual de R\$ 67.390.856,00.**

Em decorrência da análise dos benefícios identificados no SVCBEN e disponibilizados no Painel QDBEN foram cessados ou suspensos **23.567** benefícios, **com geração de economia mensal de R\$ 35.122.255,00 e anual de R\$ 456.589.311,00.**

Com a continuidade do projeto, ao considerarmos somente a resolução da tipologia “Pensão por morte sem dependente válido” teremos uma estimativa de **economia mensal de R\$ 766.944,00 e anual de 9.970.269,00.**

Caso consideremos a correção dos benefícios da tipologia “Acumulação Indevida”, teríamos a significativa **estimativa de economia anual de R\$ 1.177.782.393, caso a cessação ocorresse nos benefícios de maior valor e, R\$ 473.363.320,00 caso a cessação ocorresse naqueles com menor valor,** conforme demonstrado abaixo:

Economia esperada - Acumulação Indevida		
	Economia Mensal	Economia Anual
Cessação do NB de menor valor	R\$ 36.412.563,00	R\$ 473.363.320,00
Cessação do NB de maior valor	R\$ 90.598.646,00	R\$ 1.177.782.393,00

Até o momento, com estrutura mínima de pessoal e sem estrutura orgânica para esta finalidade, foram alcançados os resultados demonstrados anteriormente.

Percebe-se que com uma melhor estruturação de pessoal e orgânica, os resultados esperados podem ser muito melhores do que os já alcançados ou pretendidos. Considerando uma economia já gerada no total de **R\$ 471.260.070,88 anuais** e com base na otimização de procedimentos já em curso mas que depende de **alocação de servidores exclusivos para esta finalidade**, a devida capacitação desses servidores e uma **estrutura mais robusta na Administração Central** e unidades descentralizadas, a estimativa do potencial de economia é de **R\$ 1.255.143.518,00 anuais**.

A avaliação sistemática da folha de pagamento torna-se um processo de extrema importância para a Administração Pública, pois além de gerar economia com a correção de benefícios com pagamentos indevidos, fornece subsídios para a revisão de processos e fluxos de trabalho, criação e aperfeiçoamento de novos sistemas, otimizações, alterações normativas, dentre outras importantes melhorias.

Por estes motivos, verifica-se que a administração está ampliando a relevância da Gestão da Folha de Pagamento de Benefícios no sentido de dar maior importância para a manutenção dos benefícios e avaliação dos pagamentos e vislumbra-se que cada vez mais as rotinas de trabalho buscarão tal acompanhamento. O servidor do INSS passará a ser gestor e responsável pela folha e não mero observador, intensificando a responsabilidade de todos no processo de manutenção de uma folha qualificada e correta.

A folha de pagamentos de benefícios do FRGPS ultrapassará a marca de **500 bilhões de reais em pagamentos de benefícios**, motivo pelo qual há enorme relevância na melhor gestão possível e controle de efetivação de despesas.

Economia anual gerada	
Qualificação da folha de pagamento de benefícios	R\$ 471.260.070,88

Potencial de economia por ano	
Qualificação da folha de pagamento de benefícios	R\$ 1.255.143.518,00

3.11 Redução de fraudes documentais

O reconhecimento de direitos no âmbito do INSS está relacionado, em muitos casos, à **apresentação de documentos oficiais e originais** quando os dados constantes nas bases governamentais não são suficientes para reconhecer o direito ao benefício.

Essa dependência de documentos físicos gera uma grande **lentidão e fragilidade** ao processo de concessão de benefícios. De acordo com um trecho do estudo intitulado - “Qual é o impacto que a transformação digital pode ter para a Previdência Social” - realizado pelo BrazilLAB, em parceria com a Fundação BRAVA e o *Centre for Public Impact* (CPI), que se baseou em um relatório do Tribunal de Contas da União (TC 017.519/2017-9), as irregularidades referentes à fraudes de documentos somam uma cifra bilionária:

“Dos mais de R\$ 120 bilhões de dispêndios extras relacionados a irregularidades no processo, cerca de **R\$ 100 bilhões** se referem à fraude de documentos necessários para a concessão de benefícios.”

Ainda de acordo com o estudo, além da não atualização de documentos, estão incluídos nas fraudes:

- Falsificação de registro civil (nascimento, casamento e óbito);
- Falsificação de identidade (CPF, CTPS, título de eleitor);
- Falsificação de atestados, laudos e receituários médicos;
- Declaração falsa de atividade rural.

As fraudes relacionadas aos documentos físicos possuem uma abrangência enorme de possibilidades, desde a apresentação de um documento de identidade falso para solicitação e recebimento de um benefício por um terceiro, até uma carteira de trabalho falsa para a inclusão de vínculos inexistentes no CNIS.

Nesse contexto, a adoção de um **cadastro pessoal único**, por meio do fortalecimento do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), tende a mitigar o risco de fraudes, conforme será abordado posteriormente neste trabalho. Além disso, é evidente o benefício de se adotar uma Identificação Civil Nacional (ICN), com assinatura digital ou biometria, para a segurança de todo o processo.

Entretanto, dada à variedade de documentos que podem ser solicitados nos diferentes tipos de benefícios sociais e às diversas possibilidades de fraudes, faz-se necessária a implementação de uma plataforma baseada em inteligência artificial e análise de riscos capaz de checar ou inferir a autenticidade de documentos, a partir do cruzamento de informações, calculando uma nota (*score*) para determinado processo de benefício e sinalizando automaticamente, se for o caso, o indício de uma irregularidade.

Assim como a automatização, a implementação de uma sistemática dessa complexidade e envergadura, com **potencial de economia de R\$ 100 bilhões ao ano**, depende necessariamente de uma estrutura organizacional voltada para prevenção, monitoramento e fiscalização, bem como o redesenho de atribuições e a valorização dos servidores da carreira do Seguro Social, que efetivamente detêm o conhecimento e a expertise do negócio para especificar, implementar e revisar

constantemente as regras da plataforma, bem como proceder com as apurações de irregularidade.

Potencial de economia por ano	
Redução de fraudes documentais	R\$ 100.000.000.000,00 (100 bilhões de reais)

4. FONTES DE RECEITA

Assim como na economia gerada, o processo de modernização do INSS gerou uma série de benefícios para o Estado brasileiro e para a sociedade como um todo. A otimização de seus procedimentos culminou em um montante bilionário de receita anual, também prevista para os próximos anos. O quadro abaixo consolida os resultados expressivos alcançados pela autarquia:

Resultados obtidos (receita gerada)	
Item	Receita anual
Pregão da folha de pagamento	R\$ 6.270.994.980,84
Cobrança administrativa (consignações em benefícios)	R\$ 71.000.000,00
Total da receita gerada	R\$ 6.341.994.980,84

Resultados potenciais (receita possível)	
Item	Receita anual
Cobrança administrativa (entidades associativas)	R\$ 7.000.000,00
Cobrança administrativa (multas sobre atraso no cadastro de certidões)	R\$ 493.663.514,05
Incremento de receita com a folha única de pagamento do governo federal	R\$ 3.100.000.000,00
Total do potencial de receita	R\$ 3.600.663.514,05

4.1 Pregão da folha de pagamento

O pagamento de benefícios previdenciários, administrado pelo então Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, ocorre desde a década de 1970, por meio de instituições financeiras.

Até o ano de 2007, o INSS remunerava os bancos credenciados pela prestação dos serviços, o que era bastante oneroso para o Instituto. As tarifas eram fixadas por meio de negociação com a Federação Brasileira dos Bancos (Febraban) e eram precificadas de acordo com o serviço prestado. Além do custo da remuneração bancária, havia o custo operacional do envio das informações à rede bancária, serviço prestado pela Empresa de Tecnologia e Informação da Previdência – Dataprev, por meio de contrato firmado com o INSS.

Em dezembro de 2007, a folha de pagamentos de benefícios do INSS, somava mais de **25 milhões de beneficiários**, com a quantia mensal de aproximadamente **13 bilhões de reais** e o ônus de tarifas à rede bancária na ordem de **362 milhões de reais**.

Em 11 de dezembro de 2007, o Ministério da Previdência Social – MPS, o INSS e os bancos conveniados assinaram o Acordo de Cooperação nº 02, cujo objetivo era a **isenção**, no período de 01 de setembro de 2007 até 31 de agosto de 2008, **de cobrança de qualquer tarifa bancária** pelas Instituições Financeiras signatárias no que dizia respeito à execução de serviços de pagamento de benefícios, o que garantiu ao Instituto a manutenção desses pagamentos a custo zero. Como o referido acordo não foi renovado, realizou-se contratação sem ônus, por meio de inexigibilidade de licitação nos termos do artigo 25 da Lei nº 8.666/93, com todas as instituições que estivessem interessadas, o que se consubstanciou no contrato nº 004/2009, vigente até 31 de dezembro de 2009, prorrogado posteriormente por termo aditivo para 31 de dezembro de 2010, em relação aos benefícios mantidos até 31/12/2009 que não tinham a modalidade de contratação definida.

Em agosto de 2009, **foi realizado o primeiro Pregão da Folha de Pagamento**, para a prestação de pagamento de novos benefícios com Data do Despacho de Benefícios (DDB) a partir de 01/01/2010, que coadunou na celebração dos contratos com dez instituições financeiras, as quais ofertaram lances para ganhar a preferência de pagar benefícios nos diversos lotes criados.

O **segundo Pregão presencial foi realizado em agosto de 2014**, para a prestação de pagamento de novos benefícios com DDB a partir de 01/01/2015, que resultou na celebração dos contratos com quatorze bancos. Vale ressaltar, que **o segundo Pregão realizado obteve um maior número de instituições financeiras participantes e o oferecimento de lances bem mais atrativos** dos que foram ofertados no Pregão anterior.

Hoje, **quase 18 milhões de benefícios têm o seu pagamento efetuado pela rede bancária** credenciada nos moldes do Pregão, para os quais o **INSS é remunerado, mensalmente, no valor de R\$ 122.582.915,07**, o que representa uma receita anual de **1.470.994.980,84**.

Receita gerada por ano	
Pregão da folha (até 2019)	R\$ 1.470.994.980,84

Ainda há possibilidade de expansão desse modelo, para os demais 18 milhões de benefícios concedidos em data anterior ao início da venda da folha de pagamentos. Projetando a mesma receita, ultrapassaremos o valor de 2,8 bilhões de reais apenas com a venda da folha no modelo atual.

Ao longo de 2019 foi elaborado o novo processo de pregão para os benefícios a serem concedidos a partir da competência de janeiro do ano de 2020, sendo concluído no dia 07 de novembro. O resultado foi um sucesso graças ao aperfeiçoamento das regras do edital que permitiram que bancos de médio e pequeno porte também pudessem concorrer, elevando o número de bancos pagadores de 17 para 23, um aumento de 35%.

O grande êxito do pregão realizado gerou uma receita substancial para a Administração Pública, conferindo uma **arrecadação de R\$ 24 bilhões nos próximos cinco anos**, média de **4,8 bilhões por ano**. Tal resultado reforçou a capacidade técnica dos servidores do INSS na elaboração e condução de todo o processo.

Receita gerada por ano	
Pregão da folha (a partir de 2020)	R\$ 4.800.000.000,00

Considerando que a maioria dos benefícios se mantêm ao longo dos pregões realizados, é possível somar a receita anual dos 2 pregões efetuados até então:

Projeção Receita da Folha 2019-2024					
Ano	Estoque	Pregão I	Pregão II	Pregão III	Total
2019	70.053.216,92	211.202.707,78	1.189.739.056,15	-	1.470.994.980,84
2020	64.512.969,30	197.263.665,72	1.221.184.739,16	1.065.820.819,14	2.548.782.193,31
2021	59.456.083,21	184.381.293,81	1.141.434.847,48	2.420.118.792,00	3.805.391.016,51
2022	54.795.584,04	172.340.209,66	1.113.735.604,26	5.001.159.228,27	6.342.030.626,23
2023	50.500.400,77	161.085.472,67	1.041.002.715,49	6.968.828.432,84	8.221.417.021,77
2024	46.541.897,91	150.565.730,18	973.019.673,17	8.936.497.637,40	10.106.624.938,66
Total	345.860.152,15	1.076.839.079,81	6.680.116.635,70	24.392.424.909,66	32.495.240.777,32

Receita gerada por ano	
Pregão da folha (total)	R\$ 6.270.994.980,84

4.2 Consignações em benefícios

As operações de empréstimos consignados e demais modalidades previstas na legislação vigente em folha de pagamento dos benefícios

administrados pelo INSS, movimentam volumes superiores a R\$ 20 bilhões ao ano.

Diante da quantidade de operações e do volume financeiro citado, é inevitável a grande oneração das estruturas de atendimento (agências, Central 135, Ouvidoria, etc.) e administrativa (gestão de consignações, relacionamento bancário, gestão financeira, etc.) com a administração das atividades relacionadas à manutenção dos serviços vinculados à consignação de empréstimos em benefícios.

Nesse sentido, e com fundamento no art. 6º, § 1º, V, da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, o INSS iniciou, em 2019, procedimentos visando à cobrança administrativa de Instituições Financeiras para **ressarcimento pelos custos operacionais** a ele acarretados, que podem ultrapassar R\$ 100 milhões ao ano. Tais recursos podem auxiliar na composição dos recursos relacionados à operação da autarquia.

Receita gerada por ano	
Consignações em benefícios (2018)	R\$ 71.869.268,56

O levantamento e cobrança dos encargos, relativos ao ano de 2018, foi utilizado como projeto “piloto” e estima-se que, até o final do exercício de 2019, seja concluída a cobrança administrativa dos encargos relativos aos exercícios 2014, 2015, 2016 e 2017, cujo levantamento resultou nos seguintes valores:

Custo do Consignado	Exercício				Total
	2014	2015	2016	2017	
Custo Direto da Divisão de Consignações	507.139,38	511.368,22	509.893,74	767.026,06	2.295.427,40
Atendimento presencial	31.617.797,75	37.824.397,92	61.331.332,21	114.152.807,98	244.926.335,85
Central 135	-	389.010,34	223.993,71	363.618,95	976.623,01

Ouvidoria	6.527.475,42	6.974.830,32	7.683.313,17	8.821.070,62	30.006.689,53
Custo Financeiro do Repasse	28.789,10	30.089,51	30.578,70	40.567,23	130.024,54
Total	38.681.201,65	45.729.696,31	69.779.111,53	124.145.090,84	278.335.100,34
Total Atualizado	61.719.178,99	64.424.156,17	86.173.190,80	139.451.509,14	351.768.035,10

Fonte: processo SEI nº 35000.003325/2019-47

4.3 Entidades Associativas

As operações de desconto de mensalidade associativas movimentam, aproximadamente, 700 milhões de reais ao ano. Nesse contexto, há estudos internos que justificam a implantação de mecanismo de cobrança semelhante ao dos empréstimos consignados, no valor de 1% da operação realizada, alcançando mais 7 milhões de reais de receita para funcionamento da autarquia.

Potencial de economia por ano	
Entidades associativas	R\$ 7.000.000,00

4.4 Multas sobre atraso no cadastro de certidões

A Lei nº 13.846/2019, determina o prazo de até 1 (um) dia útil, salvo exceções, para que os cartórios transmitam ao INSS a relação dos nascimentos, dos natimortos, dos casamentos, dos óbitos, das averbações, das anotações e das retificações registradas na serventia, por meio do Sistema Nacional de Informações de Registro Civil (Sirc).

Essa medida é um grande avanço, tanto para a concessão automática de benefícios, quanto para a cessação rápida dos benefícios, como ocorre nas situações de óbito do beneficiário. Em caso de descumprimento do prazo, a Lei prevê penalidades ao Titular do Cartório de Registro Civil de

Pessoas Naturais, inclusive com ação regressiva proposta pelo INSS, em razão dos danos sofridos.

Ocorre que, como já mencionado anteriormente, a Instituição possui uma estrutura precária para desempenhar as atividades de fiscalização de benefícios sociais e para proceder com a cobrança administrativa, como é o caso das multas para os cartórios, podendo incorrer no pagamento indevido de benefícios, bem como no descumprimento da lei, ao não realizar a cobrança das penalidades previstas na Lei nº 13.846/2019 e na Lei nº 8.212/1991.

Na referida Lei, foi estimada que, mesmo com a inclusão da regra de envio dos dados da certidão no menor período possível, há necessidade de recuperação de depósitos, realizados em instituições financeiras, superiores a 140 milhões em 10 anos, sem que haja servidores especializados para análise dos motivos do não envio das certidões.

O INSS não possui números oficiais sobre o potencial de economia em relação ao devido monitoramento e cobrança administrativa dos cartórios, mas é possível estimar que, se 30% das certidões de óbito forem informadas com 1 mês de atraso, o **prejuízo para os cofres públicos** será da ordem de **R\$ 37.974.116,46 mensais e R\$ 493.663.514,05 anuais**.

Potencial de economia por ano	
Multas sobre atraso no cadastro de certidões	R\$ 493.663.514,05

Diante de tal contexto e considerando, ainda, que a legislação ainda não foi regulamentada apropriadamente para a efetiva realização da fiscalização de tais procedimentos por parte dos Cartórios, propõe-se algumas alterações legislativas, como é o caso da redação do art. 68 da Lei nº 8.212/1991, e a **inclusão nas competências** do INSS e nas atribuições da Carreira do Seguro Social **da atividade de fiscalização** do cumprimento do disposto no referido artigo, **bem como do poder de**

polícia para lavrar os eventuais autos de infração junto aos Titulares dos Cartórios infratores, sem prejuízo da ciência, em cada caso, ao Conselho Nacional de Justiça.

5. AGÊNCIA ÚNICA DO GOVERNO FEDERAL

Ao longo dos anos, o INSS vem desempenhando atividades que extrapolam o seu escopo tradicional de atuação, e que em muitas vezes são em decorrência da **capilaridade de sua rede de atendimento** e, também, de sua **reconhecida competência operacional** para atender demandas de grandes proporções.

Em 2015, por exemplo, o Instituto recebeu a incumbência de operacionalizar o benefício de característica não previdenciária, denominado “**Seguro Desemprego do Pescador Artesanal**”, até então a cargo do Ministério do Trabalho. Trata-se de uma demanda média de **912 mil requerimentos por ano**, a qual o INSS conseguiu absorver todo o serviço sem acréscimo em sua estrutura regimental e tampouco com admissão de novos servidores, se valendo apenas da otimização de fluxos e automatização de processos.

A autarquia, realiza, ainda, atendimentos presenciais de segurados para **cálculo de Guias de Previdência Social (GPS) em atraso**, o que ocupa uma parcela importante de sua força de trabalho e se refere a um serviço de caráter arrecadatório, extrapolando, em tese, a área de atuação do INSS.

No âmbito da modernização e transformação digital do serviço público, o Instituto se consolida como **protagonista no executivo federal**. Além de realizar a transformação para serviços digitais em tempo recorde e gerar uma expressiva economia para os cofres públicos, o INSS efetivamente impulsionou a própria transformação digital do governo federal ao implantar uma das **maiores plataformas de serviços digitais do planeta (Meu INSS)**, desenvolver a ferramenta de autenticação do cidadão, que se

tornaria, em 2019, o **login único** do governo federal (GovBr), ao implementar uma **suíte corporativa de ferramentas de atendimento** preparada para ser utilizada pelos demais órgãos públicos e ao consolidar, por fim, a **mais robusta e confiável base cadastral** existente no Governo Federal, o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS).

Tais iniciativas só reforçam a **vocação do INSS como uma verdadeira "Agência Única do Governo Federal"**, com a proposta de qualificar a autarquia como **agência executiva**, para a racionalização de despesas, otimização de procedimentos e entrega de serviços de qualidade aos cidadãos brasileiros.

Nesse sentido, a autarquia se apresenta como uma opção viável para a unificação de canais de atendimento, redução de custos operacionais, interoperacionalidade entre os órgãos e uniformidade de sistemas e bases cadastrais. Caso a **devida reestruturação do INSS** seja efetivada com a automatização de processos, melhora da estrutura orgânica da autarquia, definição clara de atribuições dos cargos para o foco em fiscalização e reconhecimento de direitos e melhoria do plano de carreira dos servidores, a autarquia terá condições de realizar, por exemplo:

- A operacionalização de outros benefícios sociais, desde o atendimento inicial até a concessão e manutenção desses benefícios;
- Unificação dos processos de gestão, pagamento e controle das folhas de pagamento de qualquer política pública, programa social ou mesmo das folhas de pagamentos de servidores públicos da União, bem como o processamento e batimentos das folhas de outros entes da federação;
- Habilitação e reabilitação profissional, como instrumento gerenciador de um processo amplo, para atendimento do contido na Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) relacionado sobre o assunto;

- Acompanhamento e fiscalização do “Serviço Social” Federal, com o intuito de reforçar a garantia de convergência dos Serviços Sociais Estaduais e Municipais, com as políticas sociais federais destinadas a distribuição de renda, habilitação e reabilitação profissional;
- Um canal único para atendimento presencial e digital aos cidadãos, recepção eletrônica e tramitação de processos da área fim dos órgãos federais (Portal do Atendimento).

No que se refere ao processamento de outras folhas de pagamento, cabe ressaltar que diversos órgãos pagadores de benefícios, tem **despesas fixas na casa de centenas de milhões** para pagamento de benefícios sociais. O modelo adotado pelo INSS, viabiliza a integração com o mínimo de interferência nos processos de cada órgão, bem como a validação automatizada de todos os créditos gerados para pagamento de benefícios por todo o Governo Federal. Deste modo, além de **minimizar custos operacionais** com pagamento, é possível **gerar receitas** para todos os demais pagamentos do Governo Federal nos mesmos moldes já apresentados para a folha do Fundo do Regime Geral de Previdência Social (FRGPS).

Tais propostas se mostram atraentes, especialmente sob o viés da **eficiência e da desburocratização dos serviços públicos**, a partir do momento em que se cria um Órgão Central de Execução, cuja atuação ficará à disposição do Governo Federal para, a depender da estratégia definida para suas políticas públicas, executar de forma centralizada os serviços públicos ou em alguns casos, de forma descentralizada, por meio da fiscalização de convênios da União firmados com os Estados, Distrito Federal e Municípios.

A operacionalização das atividades centradas no INSS **não significa** a concentração de diferentes carreiras lotadas em um mesmo local físico ou a unificação de carreiras. As experiências do passado implementadas no

próprio INSS mostraram a **ineficiência dessa estratégia**, como por exemplo, a vinda de servidores da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA) e da Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (Funabem), que passaram a integrar o quadro do INSS, porém, em decorrência do **nível de complexidade e de responsabilidade** das atribuições e competências desempenhadas pela autarquia, não atuaram e continuam a não atuar nas atividades da área fim do Instituto.

Tal estratégia poderá gerar, também, uma série de **problemas nas agências** como a indefinição da linha de subordinação dos servidores de outras carreiras, nível de gestão dos gerentes de agências e competências para lidar com problemas e reclamações de cidadãos em relação ao atendimento prestado por outros órgãos, piorando o clima organizacional e comprometendo a qualidade do atendimento prestado.

Talvez em decorrência da falta de uma proposta mais bem definida de agência única, o Ministério da Economia apresentou a incipiente estratégia descrita acima no 1º **Encontro de Dirigentes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho** realizado de 09 a 13 de dezembro de 2019. Ocorre que a mera concentração de servidores do Ministério do Trabalho nas unidades do INSS e a absorção do teleatendimento dos serviços prestados pelo Trabalho na Central 135 (Portaria 1.356 de 4 de dezembro de 2019), sem um planejamento operacional bem definido e o devido incremento da estrutura do INSS, poderá acarretar o **descrédito do próprio conceito de “agência única”**, bem como gerar **graves prejuízos no atendimento ao cidadão** que busca os serviços prestado pela autarquia.

Com o advento do **processo eletrônico** e a implantação de uma robusta plataforma de atendimento (**Portal do Atendimento**), é possível que o **atendimento remoto** dos cidadãos seja feito pelos diferentes órgãos por esta plataforma, tanto para os serviços que forem incorporados ao INSS, quanto para os demais serviços prestados pelo Executivo Federal, cabendo ao Instituto, nesses casos, apenas os atendimentos presenciais para recepção de documentos por meio de unidades próprias, por sua

crescente rede credenciada (Acordos de Cooperação) ou até mesmo, por uma rede terceirizada sob supervisão do INSS, e que podem ser minimizados com a adoção de simplificação normativa para permitir o envio eletrônico de documentos pelo próprio cidadão e a dispensa da necessidade de autenticação, em alguns casos, por meio da validação dos dados nas bases governamentais ou com base na presunção de boa-fé (Decreto nº 9094/2017).

5.1 Operacionalização de outros benefícios sociais

Inicialmente, é importante contextualizar que a rede de atendimento presencial administrada pelo INSS **já precisa ser fortalecida** para atender as demandas atuais do Instituto. Com isso, para mitigar o crescente déficit de servidores nas agências e prover um serviço público de qualidade, a autarquia deve atuar nas seguintes frentes:

- **Modernização das agências:** redesenho do layout e fluxos internos para a redução de tempo de atendimento, bem como aquisição de novos equipamentos e melhoria dos links de internet;
- **Programa de gestão:** implementação de um programa de gestão voltado para os servidores que realizam o atendimento presencial de serviços essenciais nas unidades, evitando o esvaziamento e o colapso operacional das agências físicas;
- **Apoio administrativo terceirizado:** considerando a falta de reposição de servidores, uma alternativa é prover as unidades de apoio administrativo terceirizado para realizar atividades auxiliares. O processo SEI nº 35014.005339/2019 versa sobre a possibilidade de execução indireta de serviços mediante a contratação de terceirizados, motivado pela crescente demanda, insuficiência de servidores para o atendimento nas agências e a forte restrição orçamentária, e traz como possibilidade a realização de 08 serviços que são feitos nas atuais Agências da Previdência Social por apoio

administrativo terceirizado liberando servidores da Carreira do Seguro Social para atividades mais complexas. Os serviços considerados foram: entrega de extratos (previdenciário, Imposto de Renda, Pagamento, Empréstimo), declaração de benefício, carta de concessão, geração de senha para utilização da Central de Serviços Meu INSS e a Digitalização de Documentos. Esses serviços representaram no ano de 2019 o total de 16.792.945 atendimentos (53,68% do total de atendimentos presenciais, descontados os serviços de competência exclusiva dos analistas do seguro social com formação em serviço social e peritos médicos federais). Para o atendimento dessa demanda seriam necessários 3.335 profissionais para o apoio administrativo com custo médio mensal de R\$ 12.064.262,45 (doze milhões, sessenta e quatro mil, duzentos e sessenta e dois reais e quarenta e cinco centavos), valor inferior ao que o governo pretende gastar com a convocação de militares da reserva, no montante de R\$ 14,5 milhões mensais (Fonte: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-01/governo-contratara-7-mil-militares-para-reforcar-atendimento-no-inss>).

- **Expansão dos Acordos de Cooperação na modalidade de adesão:** estratégia deve englobar a simplificação normativa para acelerar a celebração de acordos de adesão, nos moldes do §2º do art. 124-A da Lei nº 8.213/1991, seja para emissão de extratos ou protocolo de requerimentos. É oportuno, também, reforçar a necessidade de integração entre sistemas para que outros entes realizem a emissão de extratos diretamente em sua rede, como é o caso das unidades estaduais de atendimento ao cidadão (Poupatempo etc.);
- **Rede terceirizada:** atendimento residual para protocolo e autenticação de documentos por entes que detenham fé pública, como os cartórios, sendo uma **opção adicional** de atendimento ao cidadão e mediante supervisão do INSS.

Dado esse contexto inicial, é viável que o Instituto **incorpore a operacionalização** de outros benefícios sociais, desde o atendimento inicial até a concessão e manutenção desses benefícios, desonerando as demais redes de atendimento do governo e reduzindo os custos com infraestrutura e pessoal.

Dentre os prioritários, podemos destacar:

- Seguro-Desemprego (formal);
- Bolsa-Família;
- Garantia-Safra;
- Folha dos servidores da União;
- Bolsa Verde.

Tais programas/benefícios possuem mecânicas próprias para elaboração de cadastros, validações de informações repetidas entre si ou apenas custos com pagamento para que outro órgão operacionalize os processos de pagamento.

A proposta consiste em incorporar os serviços e ofertar novas formas de gerenciar os recursos que envolvam as referidas pautas. As informações necessárias para alguns destes **já estão disponíveis** no CNIS ou carecem de **ajustes de curto prazo** para sua utilização.

O **Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal**, foi encaminhado ao INSS em 2015 e, em 2019, já possui 50% dos requerimentos validados de **forma automatizada**. Para os demais programas/benefícios esta expertise poderá ser reaplicada e os processos evoluídos.

Grande parcela das dificuldades identificadas nas operações realizadas pelo INSS, consiste pela inexistência de informações estruturadas em meio eletrônico ou o excesso de dependência com processos que podem ser incorporados ao CNIS. O exemplo que melhor demonstra esse cenário é o Benefício de Prestação Continuada (BPC), onde o Ministério da Cidadania efetua coleta manual de informações e solicita que seja fornecido dado do

CNIS para que as informações sejam validadas no CadÚnico. Assim, a **mera incorporação** dos dados declarados ao CNIS possibilitaria a **redução de custos** e simplificaria o processo de cadastramento, validação e pagamento dos benefícios que utilizam tais informações.

Por fim, há diversas iniciativas espalhadas no âmbito do poder executivo que buscam **reduzir pagamentos indevidos**, através de implementação de novas verificações. Este processo também será facilitado, caso as informações estejam **agrupadas e sob gestão do INSS**.

5.2 Folha única de pagamento

5.2.1 Processamento e manutenção unificada das folhas de pagamento

Atualmente, o INSS já é responsável pelo processamento e manutenção de mais de **35 milhões de benefícios sociais** do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A autarquia, em conjunto com a Dataprev, possui a **expertise e tecnologia** para processar e manter uma das maiores folhas de pagamento do mundo. Desde o início de sua operação, a folha do INSS **sempre foi paga pontualmente**, todos os meses, para os seus beneficiários.

Nesse sentido, a autarquia tem condições de promover, sob sua coordenação, a **unificação** dos processos de gestão, pagamento e controle das folhas de pagamento de qualquer política pública, programa social ou mesmo das folhas de pagamentos de servidores públicos da União.

A própria **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**, define que será instituído um sistema integrado que consolidará os dados referentes às remunerações, proventos e pensões dos segurados, o que viabiliza integralmente a implantação da folha de pagamento unificada da União, conforme transcrito abaixo:

“Art. 12. A União instituirá sistema integrado de dados relativos às remunerações, proventos e pensões dos segurados dos regimes de previdência de que tratam os arts. 40, 201 e 202 da Constituição Federal, aos benefícios dos programas de assistência social de que trata o art. 203 da Constituição Federal e às remunerações, proventos de inatividade e pensão por morte decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal, em interação com outras bases de dados, ferramentas e plataformas, para o fortalecimento de sua gestão, governança e transparência e o cumprimento das disposições estabelecidas nos incisos XI e XVI do art. 37 da Constituição Federal.”

Tal proposta proporcionará uma **redução drástica de custos operacionais** com a implantação de uma **folha única**, zerando os custos que diversos órgãos possuem, por exemplo, com o pagamento de benefícios, tais como o seguro-desemprego e o bolsa-família. A folha única facilitará, ainda, o processo de manutenção, monitoramento e fiscalização dos benefícios, eliminando, por exemplo, casos de **acumulação indevida** de um benefício assistencial e uma aposentadoria no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), **economizando cifras bilionárias** para os cofres públicos.

A solução promoverá, também, a **ampliação do volume de receitas** obtidas junto às instituições financeiras, uma vez que os futuros pregões da folha de pagamento do INSS serão compostos por um quantitativo bem maior de benefícios a serem leiloados, com um potencial de incremento de 50% na receita anual com o pregão da folha, ou seja, cerca de **R\$ 3,1 bilhões por ano adicionais**. Além disso, as instituições financeiras disponibilizarão importantes serviços ao INSS, em decorrência do objeto do pregão, tais como a **notificação bancária**, reduzindo custos para emissão de cartas e minimizando a ocorrência de pagamentos indevidos ao cidadão.

5.2.2 Operacionalização do RPPS dos servidores civis da União

A Emenda Constitucional nº 103/2019, acima citada, trouxe também importantes alterações no art. 40 da Constituição Federal, inclusive quanto à necessidade de criação de uma **unidade gestora única** para operacionalização do regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos da União, incluindo todos os seus Poderes.

O Poder Executivo Federal, por meio do Decreto nº 9.498, de 10 de setembro de 2018, **já deu início ao processo de centralização das atividades de concessão e manutenção de aposentadorias e pensões do RPPS dos órgãos da administração pública federal direta**, que está a cargo do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, no Ministério da Economia, e deverá ser concluído até 1º de fevereiro de 2022.

Nesse sentido, considerando a expertise dos servidores da Carreira do Seguro Social e a estrutura do INSS, enquanto órgão central de execução do SINBES (de que trata o item 7.3 deste documento) e com a gestão do CNIS sob sua tutela, propõe-se que, após a conclusão da centralização pelo Ministério da Economia, **seja a gestão do RPPS dos servidores civis da União outorgada à Autarquia, que passaria a ser a unidade gestora do Regime e de seu Fundo**, de que tratam os arts. 40 e 249 da Constituição Federal:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

Art. 249. Com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento de proventos de aposentadoria e pensões concedidas aos respectivos servidores e seus dependentes, em adição aos recursos dos respectivos tesouros, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão constituir fundos integrados pelos recursos provenientes de contribuições e por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, mediante lei que disporá sobre a natureza e administração desses fundos.

É importante esclarecer que o órgão central do SIPEC, atualmente responsável pela centralização, não possui estrutura e pessoal suficientes para a operacionalização do RPPS de toda a União, inclusive vem enfrentando grandes dificuldades para viabilizar apenas a administração direta do Poder Executivo Federal, objeto do Decreto nº 9.498/2018. Vale ressaltar também que a grande quantidade de carreiras, com regras próprias e específicas acerca das aposentadorias e pensões de seus servidores, dificulta a centralização.

Diante do exposto, o que se propõe é que o Ministério da Economia, por meio do órgão central do SIPEC, continue o processo de centralização, especialmente por deter maior articulação e força hierárquica junto aos demais órgãos e entidades do Executivo e até dos demais Poderes da União. Ao concluir o processo de centralização, independentemente ou não do cumprimento do prazo (previsto para 2022), **a função de unidade gestora do Regime e do seu Fundo passaria a ser do INSS**. Neste interregno a Autarquia, dentro de seu Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional e em parceria com o órgão central do SIPEC e com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), providenciará as trilhas de aprendizagem para capacitação do seu quadro de pessoal para operacionalização do reconhecimento de direitos decorrentes do RPPS da União.

5.2.3 Processamento e batimentos das folhas de outros entes

No que se refere aos demais entes da federação (Estados, Distrito Federal e Municípios), o INSS pode atuar no processamento de batimentos contínuos e tratamento de **inconsistências e irregularidades** das folhas de pagamentos desses entes, seja dos benefícios sociais vinculados aos seus respectivos regimes próprios de previdência social, seja de programas sociais próprios (sem recursos financeiros da União), considerando que o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) desempenhará a função de sistema estruturante integrado que consolidará

os dados referentes às remunerações, proventos e pensões dos segurados do RGPS e de todos os RPPS, conforme já contextualizado nos tópicos anteriores.

A autarquia pode, por exemplo, realizar os devidos batimentos em relação à acumulação indevida ou mesmo óbito do titular, exercendo um **papel fundamental** de, controle, prevenção e sinalização de irregularidades das folhas de pagamento dos Estados, Distrito Federal e Municípios, **resguardando o erário e promovendo uma maior eficiência das políticas públicas e programas sociais dos referidos entes.**

Considerando que a folha de pagamento de inativos desses entes federados muitas das vezes consome uma quantidade considerável dos seus recursos orçamentários anuais e que em casos extremos de calamidade financeira a União finda por ser onerada com tais ineficiências nas suas gestões fiscais, é de suma importância que os Estados, DF e Municípios disponibilizem suas folhas de pagamento de benefícios para essa etapa de controle pelo INSS, independentemente da disponibilização ou não também da competência para a realização dos pagamentos em si.

Para tanto, propõe-se que as **transferências discricionárias da União** para os Estados, Distrito Federal e Municípios **sejam vinculadas à adesão destes entes ao SINBES** (de que trata o item 7.3 deste documento), sujeitando-os, na forma do regulamento e sem prejuízo de outras exigências, ao controle secundário pelo INSS da folha de pagamento de benefícios decorrentes dos respectivos regimes próprios de previdência social e de outras políticas públicas e programas sociais geridos pelos entes sem recursos diretos da União.

Esta etapa de controle poderá ser responsável pelo acréscimo de dezenas e até centenas de milhões de reais anuais economizados ao Estado brasileiro como um todo, garantindo que só recebam os benefícios aqueles que realmente fizerem jus ao direito.

5.2.4 Regulação e Fiscalização de RPPS dos Estados, DF e Municípios

A Emenda Constitucional nº 103/2019 trouxe ainda o dever de a União fiscalizar os regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, conforme o disposto no inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, competência esta que deverá ser regulamentada por meio lei complementar:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

[...]

§ 22. Vedada a instituição de novos regimes próprios de previdência social, lei complementar federal estabelecerá, para os que já existam, normas gerais de organização, de funcionamento e de responsabilidade em sua gestão, dispondo, entre outros aspectos, sobre:

[...]

III - fiscalização pela União e controle externo e social;

[...]

Nesse sentido, considerando a expertise dos servidores da Carreira do Seguro Social e a estrutura do INSS, enquanto órgão central de execução do SINBES (de que trata o item 7.3 deste documento), propõe-se que **seja a fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios outorgada à Autarquia.**

É importante esclarecer que, por se tratar de nova competência, não realizada atualmente por nenhum órgão ou entidade, todas as atividades de fiscalização serão iniciadas do zero, sob a luz da lei complementar que deverá ser editada, na forma do § 22 do art. 40 da Carta Magna. Como não existe órgão ou entidade no governo federal que detenha estrutura e pessoal suficientes, muito menos plenamente capacitados para tal tarefa, vislumbra-se como única e melhor opção de execução o INSS.

Diante do exposto, o que se propõe é que a referida lei complementar institua um período de *vacatio legis* para a adequação dos entes federados as suas normas gerais e para o início das atividades de fiscalização pela União, que deverá coincidir com os prazos propostos neste documento para implantação do SINBES e reestruturação do INSS, **que passaria a ser a entidade competente para o exercício da fiscalização em tela.** Neste interregno a Autarquia, dentro de seu Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional e em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e eventualmente com a Controladoria-Geral da União (CGU) e o Tribunal de Contas da União (TCU), providenciará as trilhas de aprendizagem para capacitação do seu quadro de pessoal para a fiscalização do regime próprio de previdência social dos Estados, DF e Municípios.

5.3 Gestão dos Centros de Habilitação e Reabilitação Profissional

A reabilitação profissional presente na lei nº 8.213/1991, vem sofrendo ajustes e “desajustes” ao longo de sua trajetória, sendo um desafio complexo no campo da saúde pública.

O modelo de política e fluxo adotado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) tem sido insuficiente para favorecer o retorno real e saudável de trabalhadores com incapacidade para o mercado de trabalho.

Em 2018, conforme site <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>, das cotas de pessoas PCD com vínculos formais, apenas 8,95% eram reabilitados, o equivalente a 39.977 empregados. Na prática, dentre os mais de 400.000 segurados que passaram pelo processo de reabilitação profissional do INSS nos últimos 12 anos, menos que 10% estão no mercado de trabalho.

A habilitação e a reabilitação profissional deve ser encarada como o processo de eliminar barreiras existentes ao ingresso, permanência, retorno ou reintegração à vida laboral do trabalhador após o estabelecimento de incapacidade.

Ocorre que no processo de reabilitação de um indivíduo, estão desmembrados a parte física da profissional pois, em virtude da Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica de Saúde), foi estabelecido que o Sistema Único de Saúde era responsável pela reabilitação física, enquanto que pela Lei nº 8.213/1991, o INSS é o responsável pela profissional.

Atualmente, prejudicando ainda mais o modelo de Reabilitação Profissional, o INSS vem adotando medidas coerentes com um modelo hegemônico biomédico, onde as decisões são centradas na equipe médica, em **desfavor de aspectos sociais** que envolvem a questão da incapacidade.

A proposta visa tornar o INSS o **gestor de Centros de Habilitação e Reabilitação Profissional**, de forma a direcionar pessoas a pontos especializados em habilitação e reabilitação que realizem, desde diagnósticos, avaliações, além de concessão, adaptação e manutenção de tecnologias assistivas, **constituindo-se em centros de fiscalização e acompanhamento de referência** para a rede de atenção à saúde do trabalhador, relacionado aos procedimentos e processos de habilitação e reabilitação. **O processo de reabilitação profissional será de responsabilidade do INSS**, que contará com parceiros para encaminhamentos para reabilitação física, realização de cursos, treinamento e concessão de órteses e próteses.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Segurado Elegível	30.754	31.401	34.642	32.996	25.652	28.488	31.518	30.180
Segurado Inelegível	10.446	10.802	11.492	9.925	7.264	9.315	8.474	9.776
Segurado Reabilitado	17.434	17.387	16.711	17.222	13.527	16.342	17.092	16.586

Atualmente, o INSS reabilita por ano, pouco mais de 50% das pessoas elegíveis. Com a ampliação da efetividade do processo nos elegíveis e acrescentando uma porcentagem dos recebedores de BPC por deficiência no processo de habilitação e reabilitação profissional, pode-se saltar de, aproximadamente, 17.000 segurados anuais reabilitados, para um público superior a 50.000 anuais.

No sistema previsto de atividades, tem o objeto expandido em relação ao atual, ofertando cursos e oficinas no sistema S e em núcleos de reabilitação, até mesmo alfabetização, se valendo de outras instituições, de outros sistemas de atividades para ofertar a formação profissional, reabilitação clínica e inclusão/readaptação no meio laboral.

Pretende-se ainda, ampliar o número de Acordos de Cooperação Técnica (ACTs) para facilitar o processo de reabilitação profissional nas empresas, bem como ampliar vagas de trabalho para segurados não vinculados. Além disso, a parceria com o SEBRAE pode fomentar atividades dos segurados como MEI.

A integração dos sistemas do INSS com outros órgãos, pode aumentar a eficácia do processo de Reabilitação Profissional: estruturação do cadastro de reabilitados aptos a cumprir as cotas nas empresas, integrado com o Trabalho, para fiscalização; integração do INSS com o Sistema Único de Saúde, no que se refere ao do sistema de concessão de tecnologias assistivas, para evitar duplicidade no fornecimento aos segurados.

Para fortalecimento das equipes, sob a perspectiva biopsicossocial, serão realizados investimentos em ações educativas contínuas, em parceria com Universidades, além da melhoria da estrutura da gestão para melhor suporte e supervisão do processo de trabalho.

5.4 Cadastro Pessoal Único

O Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) é, possivelmente, a **base cadastral mais completa e atualizada** que o Governo Federal

dispõe atualmente, sendo já alimentada por diferentes fontes de dados como a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), entre outros.

Os dados constantes no CNIS, relativos a vínculos, remunerações e contribuições, valem como prova de filiação à previdência social, tempo de contribuição e salários de contribuição, conforme o Decreto 3048/1999.

Adicionalmente, o Executivo Federal já se encontra **muito próximo do tão almejado cadastro pessoal único**, com a publicação do Decreto nº 10.047/2019, que dispõe sobre a governança do Cadastro Nacional de Informações Sociais.

Uma série de bases de dados adicionais serão **replicadas no CNIS**, permitindo a incorporação de **informações mais consistentes** e necessárias à concessão, à manutenção, à revisão e às verificações periódicas de benefícios administrados pelo Instituto, **diminuindo a necessidade** de apresentação de documentos físicos, bem como viabilizando de forma mais efetiva o processo de **automatização de benefícios**. Permite, também, uma atuação mais efetiva na **fiscalização e controle**, implementando medidas e ações de integridade, destinadas à prevenção e à detecção de erros e fraudes.

O cadastro único, gerenciado pelo INSS, tem o potencial de **desburocratizar diversos serviços públicos**, principalmente agilizando suas prestações e **racionalizando os recursos do Estado** como um todo, sejam recursos humanos, logísticos, orçamentários e financeiros, tendo em vista, especialmente, a melhora da qualidade da informação disponível ao Governo e a eliminação de retrabalhos e despesas duplicadas decorrentes de ações de gestão de cadastro semelhantes por órgãos federais distintos.

Um total de **51 bases, sistemas e repositórios** serão replicadas no CNIS, conforme abaixo:

1. Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ;
2. Cadastro Nacional de Imóveis Rurais - CNIR;
3. Cadastro Nacional de Obras - CNO;
4. Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF;
5. Cadastro de Imóveis Rurais - CAFIR;
6. Cadastro de Pessoas Físicas - CPF;
7. Sistema Nacional de Cadastro Rural - SNCR;
8. Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE;
9. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
10. Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - Siafi;
11. Registro Nacional de Veículos Automotores - Renavam;
12. Registro Nacional de Carteira de Habilitação - Renach;
13. Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec;
14. Programa Universidade para Todos - ProUni;
15. Sistema de Seleção Unificada - Sisu;
16. Monitoramento da frequência escolar do Programa Bolsa Família - Presença;
17. Financiamento Estudantil - Fies;
18. Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - Pronaf;
19. Base de dados do sistema GTA;
20. Sistema de Informações de Projetos de Reforma Agrária - Sipra;
21. Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde - Cnes;
22. Prontuário Eletrônico do Paciente - PEP;
23. Programa de Volta para Casa - PVC;
24. Sistema de Acompanhamento da Gestante - SisPreNatal;
25. Sistema de Informações do Programa Nacional de Imunizações - SIPNI;
26. Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM;
27. Sistema de Cadastro de usuários do SUS - Cadsus;
28. Sistema de Informação sobre Nascidos Vivos - Sinasc;
29. Folha de Pagamento do Programa Bolsa Família;
30. Cadastro Único - CadÚnico;
31. Sistema de Registro Nacional Migratório - Sismigra;

32. Sistema de Informação do câncer do colo do útero - Siscolo;
33. Sistema de Informação do câncer de mama - Sismama;
34. Sistema Nacional de Passaportes - Sinpa;
35. Sistema Nacional de Informações de Segurança Pública - Sinesp;
36. Registro Administrativo de Nascimento e Óbito de Indígenas - Rani;
37. Sistema ProVB - Programa de Vendas em Balcão;
38. Sistema de Cadastro Nacional de Produtores Rurais, Público do PAA, Cooperativas, Associações e demais Agências - Sican;
39. Observatório da Despesa Pública;
40. Sistema de Gerenciamento de Embarcações da Marinha do Brasil - Sisgemb;
41. Sistema da Declaração de Aptidão ao Pronaf - Sistemas DAP;
42. Cadastro da Agricultura Familiar - CAF;
43. Cadastro Ambiental Rural - CAR;
44. Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - Sicaf;
45. Cadastro Nacional de Empresas - CNE;
46. Folha de Pagamento do Seguro-Desemprego;
47. Folha de Pagamento do Programa Garantia Safra;
48. Base de Beneficiários do Plano Safra;
49. Folha de Pagamento do Bolsa Estiagem;
50. Auxílio econômico a produtores independentes de cana-de-açúcar;
51. Sistema Aguiá.

5.5 Canal único para atendimento presencial e digital aos cidadãos

Mesmo antes da publicação do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016, que instituiu a Plataforma de Cidadania Digital para a oferta de serviços públicos digitais, o INSS já estava na fase final de implantação do último módulo do Portal de Atendimento, a **central de serviços “Meu INSS”**, ambiente que se tornaria, rapidamente, uma das **maiores e mais completas plataformas de serviços digitais do planeta**.

O Portal do Atendimento é uma suíte integrada com **diversos módulos, que compõem a estrutura de atendimento do INSS**, e suporta milhares

de atendimentos e análises de processos todos os dias. Por se tratar de uma **plataforma corporativa e customizável** (alteração de parâmetros em tempo real), **pode ser facilmente utilizada por diferentes órgãos do governo federal** que apresentam as mais variadas realidades. Os principais módulos que fazem parte do Portal são:

- **Sistema de Agendamento (SAG)**: permite ao cidadão realizar e acompanhar o andamento dos mais variados tipos de requerimentos e agendamentos, por meio do “Meu INSS”, Central 135 ou nas agências. Apresenta, ainda, uma versão para entidades conveniadas (**SAG Entidade**), que viabilizou os requerimentos por entes externos, via Acordos de Cooperação, como por exemplo, solicitações de advogados da OAB;
- **Gerenciador de Tarefas (GET)**: sistema que operacionaliza o processo eletrônico da área fim do Instituto, sendo um gerenciador de retaguarda (*backoffice*). Possui uma área de administração (**GET GESTÃO**) que permite a gestão da nuvem de mais de 16 milhões de processos do INSS, visualizando, em tempo real, a situação das unidades e permitindo a realização de ações em lote, como transferências entre unidades;
- **“Meu INSS”**: é a camada de comunicação com o público externo, onde o cidadão pode consultar extratos e informações, bem como solicitar requerimentos e agendamentos por intermédio de login, tudo em um mesmo portal (Central de Serviços). Trata-se da plataforma que mais retrata a proposta de integração entre os módulos, uma vez que, internamente, o cidadão está acessando outros sistemas de forma transparente e em um fluxo contínuo;
- **Login Único**: módulo de autenticação do cidadão, denominado inicialmente como "Plataforma de Autenticação" e, posteriormente, se tornando o módulo oficial de login único de todo o governo federal com a marca “GovBr”. O cidadão pode validar o seu acesso pela internet ao responder 5 perguntas sobre o seu cadastro junto à

Previdência (Autenticação com Base no Conhecimento, KBA - *Knowledge Based Authentication*), pode gerar sua senha direto no balcão de uma agência do INSS ou, ainda, por meio do Internet Banking de seu banco como: Itaú, Banco do Brasil, etc;

- **Sistema de Atendimento (SAT):** módulo que suporta o **atendimento presencial de milhares de pessoas** nas agências, todos os dias, com emissão de senhas e chamadas para atendimento dos serviços administrativos e perícia médica, painel gerencial para acompanhamento dos atendimentos, emissão de extratos e senhas do “Meu INSS”;
- **SAG GESTÃO:** área gerencial robusta e de alta complexidade que **administra e impacta todos os outros módulos** do Portal de Atendimento. É possível gerenciar os serviços ofertados pelo INSS para cada canal de atendimento, com configurações específicas e detalhadas para cada tipo de solicitação, com impacto em tempo real e de forma altamente parametrizável, além de permitir a configuração das unidades de atendimentos e perfis de servidores. É a **ferramenta que permitiu a virada para serviços digitais da Transformação Digital**, de forma simples e rápida.
- **SIGMA/BG:** área de relatórios do Portal de Atendimento, aglutinando dados do atendimento, processos (tarefas) e configurações dos perfis de servidores. Faz parte do módulo, a ferramenta de **Business Intelligence (BI)** do Instituto.

Todos os módulos do Portal do Atendimento foram desenvolvidos pela empresa pública de tecnologia, Dataprev, e estão hospedados em seus Data Centers profissionais, com redundância e segurança. Trata-se, portanto, de um **software voltado para o setor público e com garantia de suporte e evolução contínua**, diferente da realidade de diversos sistemas importantes que operam hoje no Governo Federal, baseados em “soluções de prateleira” do setor privado ou desenvolvimento interno, sem garantia de continuidade após o fim do contrato.

Considerando todas as funcionalidades apresentadas, o grau de robustez e amadurecimento da plataforma, facilidade de operação e uso (com exceção do SAT, todos os sistemas são web, multi órgãos e não precisam de instalação local), é possível inferir a **possibilidade de utilização por todo o Executivo Federal para atividades de área fim**, promovendo a tão almejada **interoperacionalidade entre órgãos** e **simplificando a tramitação de processos e documentos** entre as áreas finalísticas dos mais diversos órgãos públicos.

Tal proposta, além de promover **redução de custos, eficiência e uniformidade operacional de sistemas**, traz inúmeros ganhos para o cidadão ao **concentrar todas as solicitações em apenas uma “Central de Serviços”**, bem como evita pedidos desnecessários para apresentação de documentos ou informações que já constam na base de dados ou que já foram apresentados anteriormente pelo cidadão em outros órgãos.

Nesse sentido, resta clara a possibilidade de aperfeiçoamento dos canais de autoatendimento de serviços públicos, a partir da integração efetiva das bases cadastrais administradas pelos Poderes da União, alçando o atual Portal de Serviços (servicos.gov.br) a um outro patamar e abrindo caminho, inclusive, para uma aplicação virtual (sítio eletrônico e aplicativo móvel) que permita ao cidadão ter acesso a totalidade dos serviços digitais federais e dos dados e informações pessoais em poder da União de uma forma centralizada, mais simples e dinâmica, ao mesmo tempo que fortalece as atividades da própria União, seja em benefício das políticas públicas objeto do SINBES, seja no aperfeiçoamento das políticas das áreas de segurança pública, inteligência, fiscalização etc.

Tais iniciativas poderiam, ainda, catalisar os atuais esforços de oferta de acesso à documentos digitais, centralizando no mesmo aplicativo a possibilidade de consulta de versões digitais de documentos oficiais e de outros dados pessoais, como da Carteira Nacional de Habilitação, da Carteira de Trabalho e Previdência Social etc, e indo até a possibilidade de ofertar à população consultas a um cartão único de vacinas, a um

repositório de prontuários médicos, ao histórico escolar, à certidões de conclusão de níveis de educação (infantil, fundamental, médio, superior, pós graduação) etc.

No que se refere ao **atendimento presencial**, o Instituto pode ser incumbido de **coordenar** a rede de atendimento do Governo Federal, para realizar, por exemplo, a recepção de documentos dos diversos serviços prestados, seja por meio das agências do INSS, por sua crescente rede credenciada (Acordos de Cooperação) ou, até mesmo, por uma estrutura terceirizada sob supervisão do INSS. Após a recepção e digitalização da documentação, o processo poderá ser (1) analisado pelos servidores do INSS, caso seja um serviço administrado pelo Instituto, ou (2) tramitado eletronicamente de forma automática, tudo via Portal de Atendimento, para que o órgão responsável prossiga com a análise da solicitação, sem a necessidade de unificação de carreiras ou servidores de diferentes carreiras lotados em um mesmo local físico.

Em suma, é possível acelerar o processo de **unificação de agências** de atendimento ao cidadão, evoluir o atendimento remoto e efetuar o mesmo processo de migração de serviços presenciais de outros órgãos, para digitais, movimento pelo qual o INSS tem passado no último ano. A centralização dos atendimentos **minimizará a burocracia** existente e possibilitará a revisão dos processos que geram interação entre o cidadão e o Estado, sob outro prisma, **reduzirá consideravelmente os custos operacionais** de diversas redes e possibilitará a adoção de outras medidas para disponibilização de força de trabalho para interação com o cidadão.

Por fim, a **estrutura de teleatendimento** (Central 135) do Instituto, pode ser fortalecida e modernizada para englobar uma variedade maior de serviços públicos, utilizando-se da tecnologia para automatização da URA (Unidade de Resposta Audível) ou da otimização dos procedimentos utilizados durante o atendimento humano, conferindo uma maior celeridade e capacidade de atendimento às centrais de teleatendimento.

6. REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Tendo em vista todas as informações apresentadas, fica nítida a **necessidade de reestruturação** da carreira do Seguro Social, incluindo **novas atribuições** para se alcançar todo o potencial de economia para o erário, bem como **atualizar a estrutura remuneratória**, para torná-la condizente com a **complexidade e o nível de responsabilidade do trabalho** desempenhado pelos servidores do INSS.

Os servidores desempenham um rol extenso de **atividades complexas** tais como reconhecimento de direito aos mais variados benefícios, revisão administrativa, batimentos contínuos e apuração de irregularidades. Possuem, ainda, a incumbência de especificar e acompanhar a implantação de regras complexas de benefícios nos sistemas, a exemplo da complexa **Reforma da Previdência** promulgada recentemente.

A carreira do Seguro Social é regida pela Lei 10.855/2004 e suas atribuições são voltadas principalmente às atividades de reconhecimento inicial do direito e à gestão de benefícios sociais previdenciários e assistenciais. Dessa forma são os, Analistas e os Técnicos do Seguro Social, responsáveis pela atividade-fim da Autarquia.

Não obstante, historicamente o INSS recebeu diversos **servidores e empregados públicos de quadros de pessoal de outros órgãos e entidades**, que, na maioria das vezes, por falta de competências e experiências voltadas às atribuições finalísticas do INSS, findaram por serem lotados em unidades da área-meio da Autarquia, o que sempre gerou uma **proporção desfavorável de servidores atuando na área fim** e refletindo, como consequência, negativamente no resultado institucional e na qualidade do serviço prestado ao cidadão.

A afirmação decorre da análise do histórico da composição do quadro de pessoal do Instituto que remonta às antigas (1) caixas de aposentadorias e pensões (CAPs), instituídas pela Lei Elói Chaves (Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923), passando pela transformação destas nos

(2) institutos de aposentadorias e pensões (IAPs) na década de 1930, pela unificação destes quando da criação do (3) Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), por força da Lei n° 3.807, de 26 de agosto de 1960, que instituiu a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS), e, finalmente, culminando na criação do (4) INSS, por meio do Decreto n° 99.350, de 27 de junho de 1990, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o INPS.

Os quadros de pessoal de todas essas entidades foram sendo **continuamente transferidos** e hoje integram, em regra, os quadros do INSS, um dos motivos que justificam a grande quantidade de servidores ativos e inativos da Autarquia.

Paralelamente, durante o transcurso dos fatos citados, **diversos outros quadros de pessoal acabaram sendo incorporados ao INSS** e por seus antecessores, como foram os casos da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), da Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (Funabem), entre outras.

Em que pese à época não haver uma maior atenção para a eficiência da administração pública no Estado (modelo burocrático), a redistribuição desses servidores foi vista com bons olhos no período, inclusive porque as atividades desenvolvidas pelas entidades, que deixavam de existir, precisavam de continuidade e os ocupantes dos cargos de seus respectivos quadros de pessoal detinham a experiência necessária para dar prosseguimento.

Ocorre que a maioria dos cargos não exigiam formações mais específicas, nem competências com maiores níveis de complexidade e responsabilidade, o que resultou em um grupo heterogêneo, com atribuições extremamente específicas e com formação principalmente em nível auxiliar e nível intermediário, o que dificultava, e ainda dificulta, o seu aproveitamento sem maiores questionamentos e demandas, inclusive

judiciais, sobre eventuais **desvios de função**, especialmente nos dias atuais.

Somente após 2002 o cenário começou a se alterar com a realização de concursos, com certa periodicidade, para contratação de analistas e técnicos para desempenho de importantes funções na autarquia, conseguindo assim, o **mínimo de renovação**.

Entretanto, atualmente o INSS vem **retomando as mesmas soluções paliativas de antes** para a reposição dos seus recursos humanos, sem se preocupar com as consequências futuras para a Instituição. Uma série de empregados públicos e militares estão sendo alocados no INSS, como é o caso de parte dos empregados da Infraero, da Dataprev e da Valec, sem qualquer conexão com as atribuições do Instituto e, muitos deles, próximos de se aposentar.

A Portaria nº 4.656/2019, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que autoriza o exercício desses empregados no INSS informa que:

“Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social assegurar-se de que os empregados públicos ora colocados à sua disposição, não exercerão atividades que não correspondam às suas atribuições na entidade de origem, de forma a não ocorrer **desvio de função**.”

Não resta dúvida que os empregados em questão **não poderão exercer atividades finalísticas** no INSS, seja em decorrência da Lei da Carreira do Seguro Social ou seja pela configuração de desvio de função.

Na tentativa de alocar esses profissionais em atividades de relevância, a gestão do INSS pretende incumbi-los da responsabilidade de **realizar a cobrança administrativa** no âmbito do Instituto. Ocorre que o maior potencial da cobrança administrativa está relacionada diretamente às apurações de irregularidades, e para conferir celeridade ao processo da cobrança administrativa é necessário que a cobrança se inicie já na

apuração da irregularidade, ou seja, na prática depende muito da expertise do negócio da autarquia e, inevitavelmente, deve ser desempenhado por servidores da carreira do Seguro Social.

Tais medidas apenas **reduzem o nível de profissionalismo e organização** do Instituto, bem como **desmotiva os servidores** do INSS em relação às perspectivas de melhoria da carreira, incentivando a procura por outras oportunidades no serviço público, aumentando a vacância dos cargos e a rotatividade de pessoal, inclusive pelo fato de se enxergarem dividindo suas unidades de lotação com tais empregados e realizando atividades de complexidade e responsabilidade bem superior com remuneração, em média, consideravelmente menor em comparação a estes.

A alta direção, por sua vez, deve promover **políticas de incentivo e fortalecimento** da Carreira do Seguro Social, com vistas ao aumento sustentável e gradual da produtividade e da melhoria da qualidade dos processos despachados, além de capacitar os servidores para atuarem em novas atribuições, como controle e fiscalização de benefícios, apuração de irregularidades e cobrança administrativa.

Preliminarmente à apresentação de qualquer proposta, contudo, considera-se relevante abordar alguns elementos da Administração Pública Gerencial no Brasil no que se refere à gestão do quadro funcional no âmbito da Administração Pública federal, motivo pelo qual passaremos a utilizar as brilhantes palavras de Luiz Alberto dos Santos, em sua obra “Critérios para a definição de atividades exclusivas de Estado e o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado”, conforme passamos a expor:

O processo de implementação de planos de carreira na Administração Pública Federal está intimamente ligado ao processo de organização da burocracia enquanto agente da ação estatal. Tais planos têm-se constituído, de fato, em instrumentos destinados a permitir que os quadros de pessoal de seus órgãos e entidades autárquicas e fundacionais sejam estruturados segundo padrões mínimos de racionalidade. A formação da burocracia - ou da tecnoburocracia estatal - seria, portanto, uma derivação das funções e papéis que o Estado cumpre, em diferentes momentos históricos, a qual é

retroalimentada pela própria burocracia. Por seu turno, como reconhece BRESSER PEREIRA, “a definição de quais sejam as atividades exclusivas de Estado deriva da própria definição do que seja esta instituição”. A estruturação dos quadros de pessoal da Administração Pública Federal, conseqüentemente, é uma expressão e ao mesmo tempo meio da formação desta burocracia, para o que assume um perfil que acompanha a evolução do perfil do Estado a que serve.

A política de recursos humanos elaborada e defendida pelo atual governo, detalhando as premissas do Plano Diretor, admite como necessária a reestruturação dos quadros de pessoal do serviço público. No entanto, essa reestruturação se fará a partir de uma redefinição do papel do Estado - ou do seu aparelho - segundo a qual ficarão concentradas no Estado as atividades relacionadas com a formulação, controle e avaliação de políticas públicas e as que pressuponham o poder do Estado, "transferindo-se as atividades que podem ser controladas pelo mercado e a execução de serviços que não envolvem o exercício do poder do Estado mas que devem ser subsidiados pelo Estado (...) para o setor privado e para o setor público não estatal, respectivamente".

A reestruturação impõe a organização de carreiras tecnicamente consistentes para que se possa ter um fortalecimento da atuação do Estado, que tende a concentrar-se nas ações de planejamento ou formulação de políticas, regulação, solução dos conflitos sociais, garantia da soberania, da coesão social e do acesso do cidadão aos serviços públicos, ainda que prestados pelo mercado. Esta reestruturação, segundo o MARE, dar-se-ia segundo as diretrizes do quadro a seguir:

	Atividades Exclusivas de Estado	Serviços Sociais e Científicos	Produção de Bens e Serviços para o Mercado
Atividades principais (<i>Core</i>)	ESTADO enquanto pessoa	publicização	privatização
Atividades auxiliares			

Fonte: Adaptado de Bresser Pereira, 1997

Segundo esta concepção,

"os servidores públicos, e portanto integrantes de carreiras de Estado, serão apenas aqueles cujas atividades estão voltadas para as atividades exclusivas de Estado, relacionadas com a formulação, controle e avaliação de políticas públicas e com a

realização de atividades que pressupõem o Estado enquanto pessoa. Para a realização de atividades auxiliares como manutenção, segurança e atividades de apoio diversas será dada continuidade ao processo de terceirização, transferindo-as para entidades privadas. O fortalecimento dos profissionais atuando nas áreas exclusivas de Estado é um requisito para garantir a qualidade e a continuidade da prestação de serviços e o alcance do interesse público com a descentralização da prestação de atividades de Estado. O novo papel do Estado pressupõe assim o fortalecimento das carreiras voltadas para a formulação, controle e avaliação das políticas públicas, **bem como para atividades exclusivas de Estado**. Uma vez que as novas funções estão relacionadas com decisões estratégicas de Estado, as carreiras a serem fortalecidas são as de nível superior associadas ao desempenho de tais competências." (grifo nosso)

Inobstante, deve-se identificar quais as atividades a serem, para tanto, classificadas e consideradas como integrantes de cada setor, para os fins dessa intervenção.

Definir quais são os servidores revestidos dessa caracterização tem sido questão polêmica e insatisfatoriamente resolvida no campo da doutrina, sendo necessário o estabelecimento de critérios para diferenciar o servidor público para o qual é indispensável permanecer sob a esfera do regime estatutário, porque responsável por função pública, logo exclusiva ou típica de estado, dos simples agentes encarregados de serviços públicos.

Para estabelecer esta diferenciação, RENATO ALESSI propõe a identificação de dois requisitos: a) o enquadramento no sistema organizativo da administração pública, ou seja, a condição de servidor do Estado; b) a atribuição de uma função pública “vera e própria”, ou seja, atividade ideológica ou volitiva voltada para o exercício, ou para favorecer o exercício, da autoridade pública. Ausente o primeiro elemento, o agente público não é servidor; ausente a segunda, é apenas encarregado de serviço público, ou empregado público. A “prova da tipicidade” deve ser buscada, portanto, nas atribuições a serem exercidas pelos agentes públicos, e aferida mediante critérios objetivos, tais como os propostos por BERNARDES:

- “1. prestação de serviço público em favor da coletividade: finalidade;
2. que envolve o mando estatal: autoridade pública;
3. para atendimento de necessidades públicas a que o Estado se obrigou: essencialidade;
4. que só a administração pública pode exercer: exclusividade ou tipicidade;

5. tendo caráter principal na atividade do agente público: predominância ou intensidade;
6. e importando, para o agente, deveres públicos e acréscimo de limitações na esfera das liberdades cívicas: munus público;
7. principalmente em razão da qualificação funcional do agente ou da designação que recebe: individuação;
8. e sobretudo se a tarefa é referente à soberania do Estado: excelência.”

São, portanto, decisivos o grau de vinculação da função exercida com a autoridade estatal e a pessoa do agente público considerado. A destinação constitucional do agente, a atividade para a qual contribui é distintivo essencial, seja para a verificação da tipicidade primária ou tipicidade derivada ou auxiliar. Não serão, portanto, quaisquer cargos destinados ao exercício de atividades vinculadas às funções estatais típicas que estarão investidos da tipicidade, mas somente aqueles cujos ocupantes personificam ou enfeixam poderes estatais, ou que exercem parcela desse poder, ou cujos cargos somente têm sentido se vinculados ao exercício desse poder. Caso contrário, a tipicidade das carreiras estaria vinculada ao mero exercício de um cargo no âmbito de determinado órgão, distorcendo o conceito de maneira paradoxal: bastaria ao servidor em atividade de apoio operacional ou técnico-administrativo, consideradas via de regra subalternas, estar em exercício em determinado órgão e seu cargo passaria a ser também caracterizado como típico. Por outro lado, em determinadas situações há atribuições que somente podem ser exercidas no órgão que enfeixa competência estatal específica, o que, necessariamente, acarreta a tipicidade da função exercida pelo agente público. Esse aspecto distintivo pode ser aferido, igualmente, pelas especificidades dos conhecimentos exigidos para ingresso no cargo e sua vinculação com as competências do poder público.

Esta constatação demonstra a impropriedade de se adotar critérios para a organização de carreiras que abordem a questão sob uma ótica simplista, ignorando as diversas especificidades a serem consideradas. É necessário, portanto, para que se possa estruturar cada carreira, identificar-se, as funções de Estado a serem atendidas e, dentro delas, se há especificidades profissionais que exijam a instituição de carreiras igualmente específicas e individualizadas em sua estrutura e atribuições e, em decorrência, a sua tipicidade.

Dentre essas funções, observando-se a conceituação proposta pelos autores citados, destacam-se desde logo, no âmbito dos Núcleos Estratégico e de Atividades Exclusivas do Poder Executivo, algumas

funções, como a função fiscalização tributária, previdenciária e trabalhista; a **função auditoria-controle interno**; a função segurança; a função polícia administrativa (inspeção sanitária, agropecuária, polícia do meio ambiente); **a função planejamento/formulação/implementação de políticas públicas/gestão governamental**; a função regulação/fiscalização de mercados; a função jurídica/advocacia e defensoria pública; a função legislativa; a função judicial. (grifo nosso)

Não se trata, evidentemente, de rol exaustivo, que esgote o conteúdo das funções constitucionalmente previstas. Além disso, essas funções, embora distribuídas ou compartilhadas pelos citados núcleos, não esgotam o alcance de nenhum dos dois. Porque, em certos casos, não haverá a necessidade de carreiras para todas as atividades quer de um quer de outro núcleo, desde que tais atividades não estejam dotadas de especificidades que exijam a formação de carreiras próprias.

Tais carreiras ou funções a elas associadas estarão, necessariamente, vinculadas à adoção ou manutenção do regime estatutário. Esse regime é necessário para elas porque, como afirma Michel CROZIER, “um certo número de funções administrativas devem ser absolutamente protegidas contra as intervenções dos administrados e contra o favoritismo dos superiores susceptíveis de serem influenciados por considerações externas”. Além disso, “o problema não é o estatuto, e sim sua uniformidade e a forma como é aplicado”. A adoção do regime estatutário, reiteradamente caracterizado e reconhecido como próprio e específico das carreiras típicas de Estado visa dar aos seus membros garantias no exercício de seus cargos contra o poder político e discricionário, já que é inerente a tais atividades a possibilidade de contrariar interesses poderosos no exercício de suas atividades, identificadas com os interesses permanentes do Estado. Em consequência, a impossibilidade de que seja adotado regime jurídico diferenciado para servidores de uma mesma carreira ou categoria impõe que as carreiras e categorias típicas de Estado sejam precisamente identificáveis, ou seja, que seus membros não possam ser confundidos com servidores da mesma categoria em exercício em outros órgãos onde exerçam atividades não típicas. (grifo nosso)

Para o correto tratamento do tema, é essencial definir limites e condicionalidades à aplicação do conceito de carreiras típicas de Estado, dentre os quais se destacam os seguintes:

- categorias funcionais já existentes cujas atribuições sejam, especifica e exclusivamente, em **áreas elencadas na Lei nº 6.185/74** e suas alterações posteriores; (grifo nosso)
- **carreiras ou cargos claramente definidos em função de atividades típicas, exclusivas e permanentes do Estado**, que exerçam funções de agentes públicos na condição de servidores públicos investidos na competência privativa do *jus imperii*, e para as quais se exija qualificação ou formação profissional específica, ministrada por centro de formação ou Escola de Governo, como requisitos de ingresso no cargo e adequadas às suas competências; (grifo nosso)
- **categorias funcionais já estruturadas perfeitamente identificadas cujas atribuições sejam, especifica e exclusivamente, vinculadas a competências executivas** ou regulatórias **privativas do Poder Público na órbita União**, exercidas de forma indelegável, seja sob a forma de permissão, concessão ou autorização, sob pena de nulidade do ato. (grifo nosso)

A classificação das **funções estatais** é relevante à medida que permite identificar o grau de essencialidade das funções de Estado. Assim, as funções *stricto sensu* são intransferíveis, logo, típicas, exclusivas e permanentes do Estado. É o Estado, e apenas ele, através de meios próprios, em especial da burocracia, quem mantém a ordem interna (ordem social), as relações diplomáticas com outros países, assegura a justiça, impõe e arrecada tributos, formula e **administra as políticas públicas, estabelece os meios e controla a execução da despesa pública**. (grifo nosso)

Paralelamente, o autor ainda traz alguns elementos que definem as atividades exercidas pelo INSS e pelos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira do Seguro Social como integrantes do Núcleo Típico do Estado:

Segundo o Plano Diretor, o “aparelho do Estado”, ou Administração Pública *lato sensu*, compreende **um núcleo estratégico ou governo**, formado pela cúpula dos três Poderes, um corpo de funcionários e uma força militar e policial (a qual, evidentemente, é também composta por funcionários), **o núcleo de atividades exclusivas** (envolvendo parte das funções *stricto sensu* e as funções econômicas exclusivas do Estado), **o núcleo de serviços não-exclusivos** (onde se inserem as funções sociais) e **o núcleo de bens e serviços produzidos para o mercado** (onde se inserem as funções econômicas de produção de bens e insumos). Para a análise a que

nos propomos, são relevantes dois desses setores: o chamado “núcleo estratégico” e o de “atividades exclusivas”, que abordaremos a seguir. (grifo nosso)

Já na terminologia adotada no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, o **Núcleo Estratégico** corresponde ao governo, em sentido lato: é onde se definem as leis e as políticas públicas, onde as decisões estratégicas são tomadas, e é também responsável por cobrar o seu cumprimento. Corresponderia “aos Poderes Legislativo e Judiciário, ao Ministério Público e, no Poder Executivo, ao Presidente da República, aos ministros e aos seus auxiliares e assessores diretos, responsáveis pelo planejamento e formulação das políticas públicas”. Segundo BRESSER PEREIRA, é o centro onde se definem a lei e as políticas públicas e onde se garante, “em nível alto”, o seu cumprimento. (grifo nosso)

No âmbito do Plano Diretor, o **Núcleo de Atividades Exclusivas** corresponde àquele onde serão prestados serviços que só o Estado pode realizar. Nesse setor é exercido o “poder extroverso” do Estado, que se materializa no poder de regulamentar, fiscalizar, fomentar, cobrar e fiscalizar tributos, no poder de polícia, **na prestação de serviços previdenciários básicos**, etc. Integram-no, segundo BRESSER PEREIRA, as forças armadas, a polícia, a agência arrecadadora de impostos e também as agências reguladoras, as agências de fomento, de financiamento e **controle dos serviços sociais e da seguridade social**. (grifo nosso)

No caso específico do Brasil, considerando sua constituição como Estado de Bem-Estar Social, com diversos direitos e elementos garantidos por sua Carta Magna, foi assegurado também à população o direito à **Previdência Social** (concretizado por meio do Regime Geral de Previdência Social, de filiação obrigatória, organizado e mantido pelo Poder Público e de competência exclusiva da União, diferentemente dos serviços de previdência lato sensu, que incluem ainda os Regimes Próprios de Previdência Social dos servidores públicos, os sistemas de previdência complementar e os sistemas de previdência privada), à **Assistência Social** e à diversos outros benefícios, contributivos ou não-contributivos, vinculados a políticas públicas de outras áreas sociais.

Em uma visão fria do arcabouço jurídico e doutrinário brasileiro relacionados ao tema, as atividades executadas atualmente pelo INSS e contidas nas atribuições dos cargos pertencentes à Carreira do Seguro

Social, consideradas como “seguridade social básica”, por si só já bastariam para o enquadramento daquelas no Núcleo de Atividades Exclusivas do Estado, ou seja, típicas de Estado. Entretanto, a carreira nunca foi devidamente reconhecida como tal, mesmo atendendo todos os atributos colocados, por exemplo, por BERNADES (1993) como “prova de tipicidade”: finalidade; autoridade pública; essencialidade; exclusividade ou tipicidade; predominância ou intensidade; munus público; individuação; e excelência.

Na linha do que foi exposto até o momento, conclui-se que as atividades desempenhadas pelo INSS compõem o rol de Atividades Exclusivas do Estado brasileiro, sendo as áreas ligadas à formulação das suas respectivas políticas públicas (Ministérios) consideradas integrantes do Núcleo Estratégico e a entidade ligada às suas implementações (INSS) considerada integrante do Núcleo de Atividades Exclusivas (em sentido estrito), de forma que ambas realizam, portanto, funções típicas de Estado em sentido estrito.

Nesse sentido, com a proposta de reestruturação do INSS enquanto autarquia (detalhada no item 7 deste documento), que, transformada, passaria a exercer a função de Órgão Central de Execução do SINBES, far-se-ia necessário uma reestruturação do seu quadro de pessoal, por meio de **alterações na Carreira do Seguro Social**, tendo em vista, especialmente, o aumento da quantidade de atribuições dos cargos, da complexidade inerente a estas e, ainda, dos níveis de responsabilidade atribuídos. Tais onerações funcionais decorrem, principalmente, da profunda reflexão e definição acerca de:

- a) quais atividades são essencialmente finalísticas na implementação de políticas públicas e programas sociais que contemplem benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos (englobando atividades relacionadas ao reconhecimento de direitos e a todo o ciclo de gestão que os envolve, bem como às atividades de controle e fiscalização da execução daquelas) - que seriam o foco das atribuições da Carreira do Seguro Social; e

b) quais as atividades acessórias, presentes nos processos da autarquia, seriam, preferencialmente, retiradas das atribuições dos cargos de provimento efetivo e passariam a ser executadas de forma descentralizada, com supervisão dos integrantes da Carreira.

6.1 Alteração do nível de formação exigido para ingresso nos cargos da Carreira do Seguro Social

Preliminarmente ao aprofundamento de outros tópicos relacionados à Carreira, registra-se a proposta de alteração da Lei da Carreira do Seguro Social para, em reconhecimento aos altos níveis de complexidade e de responsabilidade das atribuições do cargo de Técnico do Seguro Social e demais cargos de nível intermediário, reconhecer a necessidade de exigência de nível superior para o ingresso de novos servidores, tema este que é fruto de debate no âmbito da Autarquia há mais de uma década.

As principais razões para a medida dizem respeito aos grandes desafios impostos pela realidade complexa e mutante das últimas décadas, que, como já citado, concentraram nos cargos de nível intermediário, especialmente o de Técnico do Seguro Social, atribuições com altos níveis de complexidade e de responsabilidade, que sempre exigiram muitos e aprofundados conhecimentos em diversos ramos do Direito, com inúmeras legislações, normativos e sistemas relacionados, e que exigem competências cada vez mais sofisticadas para o exercício de suas rotinas de trabalho.

Com as mudanças ocorridas no INSS nas últimas décadas, especialmente relacionadas a sua missão institucional e a centralização e oferta de novos serviços públicos à sociedade, novas necessidades estratégicas se configuraram e a Autarquia concebeu, desenvolveu e implementou grandes projetos, que hoje já se incorporaram às atividades de rotina do Instituto, mas que multiplicaram a complexidade da atuação institucional e a responsabilidade atribuída a seus servidores.

Ademais, com a reestruturação do INSS ora proposta, que impactará fortemente na sua missão institucional, ampliando-a e fortalecendo a

Autarquia como materialização da presença do Estado e instituição essencial a este, as atribuições dos seus servidores tendem a dar um salto enorme nos seus níveis de complexidade e de responsabilidade, bem como cada vez mais se tornarem relevantes ao país e à sociedade.

Nesse contexto, conforme citado, começou a ser discutida a necessidade de **“modernização” dos cargos de nível intermediário** da Carreira do Seguro Social, uma vez que seus ocupantes **passaram, gradativamente, a realizar atividades com maiores níveis de complexidade e de responsabilidade**, convencionalmente cometidas em outras carreiras exclusivamente a cargos de nível superior, como é o caso do atual Analista do Seguro Social no âmbito do INSS, o qual, por sua vez, vem sendo e deverá continuar sendo redirecionado para atividades de cunho cada vez mais estratégico e especializado, de normatização e pesquisa, bem como gestão, padronização, automatização, controle e fiscalização, consoante será retratado nos próximos tópicos.

De outro lado, o INSS veio, nesse interregno, buscando promover a capacitação e o desenvolvimento profissional dos titulares de cargos de nível intermediário. Nesse sentido, adotou uma série de providências, entre as quais a constituição de programa incentivado de realização de curso superior, mediante editais de bolsas de estudo, que já beneficiou milhares de servidores e hoje beneficia algumas centenas. Tais ações aliadas à busca pelo aperfeiçoamento profissional dos servidores mais antigos e à dificuldade e competitividade dos concursos realizados para provimento do cargo de Técnico do Seguro Social, resulta em uma proporção de cerca de 70% dos titulares ativos de cargos de nível intermediário que possuem formação de nível superior.

A presente proposição não representa nem de longe uma inovação jurídica, uma vez que tal alteração já ocorreu com diversos outros cargos do próprio Poder Executivo Federal, como foram os casos do cargo de Policial Federal, Policial Rodoviário Federal, Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil, entre outros. É um reconhecimento de uma situação jurídica preexistente. Afinal, das noções introdutórias de Direito, a Sociedade evolui e a legislação deve acompanhar as modificações do contexto fático.

A alteração do requisito de ingresso para o referido cargo reflete, como já contextualizado acima, o desenvolvimento tecnológico das atividades já desempenhadas, fenômeno comum a todas as carreiras públicas ou privadas que acompanham o progresso técnico-científico nas mais diversas áreas de atuação.

Portanto, não se pretende alterar a natureza do cargo, ação esta já ocorrida ao longo da última década, mas tão somente se alterar o requisito de ingresso, como forma de adaptar o novo servidor à evolução do perfil profissional em andamento.

Paralelamente, considerando que com o passar dos anos e a evolução das atividades institucionais, na prática, os titulares dos três cargos de nível intermediário da Carreira findam por, muitas das vezes, executarem basicamente as mesmas funções, bem como considerando a necessidade de se simplificar a estrutura do quadro de pessoal e possibilitar maior flexibilização na alocação e utilização da força de trabalho, propõe-se o agrupamento dos referidos cargos em um único, na forma abaixo:

Denominação atual	Denominação proposta
Agente de Serviços Diversos	Analista-Técnico (vide item 6.2)
Técnico de Serviços Diversos	
Técnico do Seguro Social	

Trata-se, portanto, de trazer para o texto da lei o que já se encontra na realidade, resultante do enriquecimento do trabalho dos atuais cargos de nível intermediário, que leva ao melhor aproveitamento do capital intelectual disponível e libera os titulares dos atuais cargos de nível superior para o atendimento das necessidades estratégicas e especializadas do INSS, nos moldes do que já ocorre, por exemplo, com o quadro de pessoal do Banco Central do Brasil.

Nesse sentido, **permitimo-nos acrescentar que:**

a) a relação entre os cargos de Analista e de Técnico será mais eficaz se **os ocupantes desses cargos estiverem nivelados por uma formação**

acadêmica de mesmo nível, no caso a graduação ou equivalente, limitada a exigência, no caso do Técnico (Analista-Técnico), a esse requisito, de preferência com formação em qualquer área, enquanto que para o Analista seriam demandadas outras competências com maior nível de especialização, incluindo conhecimentos suplementares, títulos e certificações, em conformidade com a área e atividade com que atuem, como por exemplo em áreas de *compliance*, controle, fiscalização, integridade, análise de riscos, ciência de dados etc, especializando o cargo em áreas de interesse estratégico da Autarquia (nos moldes dos modelos utilizados em cargos como o de Analista do Banco do Central do Brasil, de Perito Criminal Federal da Polícia Federal, de Especialista em Regulação das Agências Reguladoras etc) e cujas atribuições passariam a exigir ainda maiores níveis de complexidade e de responsabilidade;

b) a diferenciação entre as exigências dos cargos passa mais pela **natureza estratégica e especializada das atividades conferidas aos Analistas**, frente à **natureza predominantemente operacional das atividades desenvolvidas pelos Técnicos**, conforme melhor detalhado nos itens 6.2 e 6.3 deste documento; e

c) o próprio patamar de remuneração proposto para o cargo de Técnico extrapola a média de remuneração de outros cargos federais com exigência de nível médio, e a interação entre os dois cargos tende a se estreitar, justificando a exigência comum de nível superior.

6.2 Alteração da denominação da Carreira e de seus cargos

Baseado em muitos dos elementos contidos nos itens 6 e 7 deste documento, é relevante registrar, ainda, que **acredita-se que o aumento da abrangência das competências do INSS e das atribuições da Carreira e de seus cargos**, que atualmente já ultrapassam o simples conceito de previdência social ("seguro social"), mas que de acordo com a presente proposta vão ainda muito além desta, inclusive além até do conceito de seguridade social (previdência, assistência e saúde), possibilitando a atuação da autarquia e do seu quadro de pessoal em benefícios sociais de outras áreas, como as políticas públicas de trabalho

e emprego etc, indo no caminho de um conceito mais amplo, como o de "segurança social", **favorece e até exige uma reflexão acerca da necessidade de alteração da denominação da Autarquia, da Carreira e de seus cargos, em que pese a minuta de projeto de lei constante no Anexo I deste documento ter sido ajustada para mudanças de denominações apenas da Carreira e de seus cargos.**

Nesse sentido, inclusive para um maior reconhecimento também da referida alteração de exigência de nível superior para ingresso no atual cargo de Técnico do Seguro Social, sugere-se a adoção das seguintes denominações:

- a **Carreira do Seguro Social** passaria a ser denominada como **Carreira de Gestão de Benefícios Sociais**;

- o atual cargo de **Analista do Seguro Social**, de nível superior, passaria a ser denominado como **Especialista em Benefícios Sociais**, com o mesmo nível de formação somado à exigência de títulos de pós-graduação em áreas específicas, como *compliance*, controle, gestão etc, visando uma maior especialização; e

- o atual cargo de **Técnico do Seguro Social**, de nível intermediário, passaria a ser denominado como **Analista-Técnico de Benefícios Sociais**, de nível superior em qualquer área de formação.

6.3 Atribuições dos cargos

As atribuições da Carreira do Seguro Social e de seus cargos sempre demandaram **alta tecnicidade e altos níveis de complexidade e de responsabilidade**, culminando, essencialmente, em atividades de grande valor social e econômico agregado.

Oficialmente, as atribuições atuais dos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira do Seguro Social estão previstas no art. 5º-B da **Lei nº 10.855**, de 1º de abril de 2004, e nos arts. 2º, 3º e 4º do **Decreto nº 8.653**, de 28 de janeiro de 2016:

“Art. 2º São atribuições específicas do cargo de Analista do Seguro Social, respeitada a formação acadêmica exigida e sem prejuízo do disposto no art. 4º :

I - planejar, coordenar, supervisionar e executar tarefas relativas à análise de processos administrativos;

II - propor planos, projetos, programas, diretrizes e políticas de atuação no âmbito das finalidades institucionais do INSS;

III - realizar perícias e emitir pareceres e laudos;

IV - organizar e executar os serviços de contabilidade, escriturar livros contábeis, realizar perícias, rever balanços e executar outras atividades de natureza técnica conferida aos profissionais de contabilidade;

V - planejar e executar estudos, projetos, análises e vistorias, realizar perícias, fiscalizar, dirigir e executar obras e serviços técnicos prediais, de instalações, de sistemas lógicos, de redes e de sistemas de controle e gerenciamento de riscos;

VI - planejar e executar estudos, projetos arquitetônicos, projetos básicos e executivos, fazer análises e vistorias, realizar perícias e fiscalizar, dirigir e executar obras e serviços técnicos prediais;

VII - planejar e executar estudos, projetos, análises e vistorias, realizar perícias, fiscalizar, dirigir e executar obras e serviços técnicos na área de tecnologia da informação, de sistemas lógicos e de segurança e de redes;

VIII - analisar, avaliar e homologar, mediante a utilização de técnicas e métodos terapêuticos, os aspectos referentes a potenciais laborativos e socioprofissionais, em programas profissionais ou de reabilitação profissional;

IX - atender os segurados em avaliação ou em programa de reabilitação profissional e avaliar, supervisionar e homologar os programas profissionais realizados por terceiros ou instituições conveniadas;

X - analisar, planejar, orientar e avaliar projetos, perfis profissiográficos e profissionais, políticas de recrutamento e seleção e de reabilitação profissional;

XI - analisar, coordenar, desenvolver, implantar e emitir parecer de projeto educacional, pedagógico e de educação continuada; e

XII - exercer, mediante designação da autoridade competente, outras atividades relacionadas às finalidades institucionais do INSS, compatíveis com a natureza do cargo ocupado.

Art. 3º São atribuições específicas do cargo de Técnico do Seguro Social, sem prejuízo do disposto no art. 4º :

I - realizar atividades internas e externas relacionadas ao planejamento, à organização e à execução de tarefas que não demandem formação profissional específica; e

II - exercer, mediante designação da autoridade competente, outras atividades relacionadas às finalidades institucionais do INSS, compatíveis com a natureza do cargo ocupado.

Art. 4º São atribuições comuns aos cargos de Analista do Seguro Social e de Técnico do Seguro Social:

I - atender o público;

II - assessorar os superiores hierárquicos em processos administrativos;

III - executar atividades de instrução, tramitação e movimentação de processos, procedimentos e documentos;

IV - executar atividades inerentes ao reconhecimento de direitos previdenciários, de direitos vinculados à [Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993](#), e de outros direitos sob a responsabilidade do INSS;

V - elaborar e executar estudos, relatórios, pesquisas e levantamento de informações;

VI - elaborar minutas de editais, de contratos, de convênios e dos demais atos administrativos e normativos;

VII - avaliar processos administrativos, para oferecer subsídios à gestão e às tomadas de decisão;

VIII - participar do planejamento estratégico institucional, das comissões, dos grupos e das equipes de trabalho e dos planos de sua unidade de lotação;

IX - atuar na gestão de contratos, quando formalmente designado;

X - gerenciar dados e informações e atualizar sistemas;

XI - operacionalizar o cumprimento das determinações judiciais;

XII - executar atividades de orientação, informação e conscientização previdenciárias;

XIII - subsidiar os superiores hierárquicos com dados e informações da sua área de atuação;

XIV - atuar no acompanhamento e na avaliação da eficácia das ações desenvolvidas e na identificação e na proposição de soluções para o aprimoramento dos processos de trabalho desenvolvidos;

XV - executar atividades relacionadas à gestão do patrimônio do INSS; e

XVI - atuar em atividades de planejamento, supervisão e coordenação de projetos e de programas de natureza técnica e administrativa.”

Ocorre que, na prática, **não há um direcionamento mais específico** das respectivas **atribuições** dos atuais cargos de Analista e de Técnico do Seguro Social, uma vez que, apesar do referido Decreto apresentar um rol extenso de itens, as atribuições continuam não sendo claras, incorrendo no generalismo. Além disso, as constantes alterações legislativas e inovações tecnológicas **exigem muito mais do servidor** do que se pode imaginar analisando friamente o rol de atribuições acima.

A maior prova disso é o **alto nível de competências** (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias à consecução das referidas atribuições, especialmente quanto: (1) ao **enorme nível de conhecimento exigido** da extensa legislação aplicável aos **diversos tipos de serviços** administrados pelo INSS; (2) aos **complexos níveis de habilidades exigidos** na aplicação da citada legislação aos casos concretos, que

podem ser tão distintos e abstrusos quanto à quantidade e variedade de benefícios ofertados e de segurados/beneficiários interessados; e (3) ao **alto nível de responsabilidade** das atividades relacionadas à análise e à decisão nos processos de reconhecimento de direitos - com caráter de jurisdição administrativa - e de fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios. A maior prova desses altos níveis de responsabilidade em suas atribuições talvez seja a função principal e mais nobre da carreira atualmente, o reconhecimento de direitos. Na prática o servidor da Carreira é um **ordenador de despesas permanente**, que pode chegar a analisar dezenas de processos de requerimento de benefícios por dia, **cujas decisões, em cada caso, podem impactar os cofres do Estado por décadas** com os mesmos benefícios.

Assim, considerando o diagnóstico apresentado no presente trabalho, é necessário que, além do reconhecimento de direitos, uma parcela importante da força de trabalho seja institucionalmente direcionada para atividades complexas relacionadas ao **controle e fiscalização de benefícios sociais**, apuração de irregularidades e cobrança administrativa.

Atualmente existe um **verdadeiro “vácuo”** nesse setor do INSS, com poucos servidores focados e com expertise em monitoramento operacional e cobrança administrativa, o que resulta em um **prejuízo bilionário** ao erário. Por outro lado, a autarquia não pode desmobilizar esforços para sua atividade precípua de reconhecimento de direitos, sendo imprescindível, de fato, alocar a maior parcela de seus servidores nesta área.

Tendo como referência as principais atividades do INSS como sendo o **reconhecimento de direitos e o controle e fiscalização de benefícios sociais**, a proposta é direcionar, resguardadas outras formações específicas e especializadas, o foco de atuação do **Especialista em Benefícios Sociais (atual Analista do Seguro Social) primordialmente para as atividades relacionadas ao controle e fiscalização de benefícios sociais, apuração de irregularidades e cobrança administrativa**. Já o **Analista-Técnico de Benefícios Sociais (atual**

Técnico do Seguro Social), sendo o cargo que representa o maior quantitativo no quadro de pessoal ativo da Autarquia, com proporção equivalente a quase 5:1 em relação aos atuais Analistas, terá seu **foco de atuação mantido nas atividades de reconhecimento de direitos**, como já ocorre historicamente.

Esta diferenciação de atribuições para cargos com o mesmo nível de formação é fundamental para uma efetiva estruturação da Carreira, e **não é, nem de longe, uma inovação**, existindo no âmbito do próprio Poder Executivo Federal diversas carreiras que possuem 2 ou mais cargos de nível superior, como é o caso da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil, da Carreira Policial Federal, entre outras, bem como ainda o caso de algumas carreiras que caminham para este modelo, cujos projetos de lei (de iniciativa do Poder Executivo) já tramitam no Congresso Nacional, a exemplo da Carreira de Especialistas do Banco Central do Brasil, da Carreira de Finanças e Controle, entre outras. Apesar das diferenças inerentes às suas respectivas atribuições específicas, um ponto comum nesse modelo é o caráter mais operacional das atividades de um cargo e o caráter mais estratégico e de profunda especialização do outro cargo.

Com esse raciocínio, conforme já abordado nos itens 6.1 e 6.2 deste documento, ter-se-ia:

(1) Por um lado, o cargo de **Analista-Técnico de Benefícios Sociais**, com exigência de nível superior para ingresso, em nível de graduação ou equivalente, em regra em qualquer área de formação.

O INSS teria, então, cerca de **18 mil servidores** titulares do cargo de **Analista-Técnico de Benefícios Sociais** que atuariam **prioritariamente** nas atividades de **(1) reconhecimento inicial, manutenção, revisão de direitos**, que seriam lotados, preferencialmente em unidades sem atendimento presencial ou colocados em programas de gestão na modalidade de teletrabalho; mas que também poderiam atuar em atividades de **(2) análise de recursos administrativos** decorrentes de processos administrativos finalísticos; de **(3) supervisão do**

atendimento presencial, gerindo, em regra, as unidades de atendimento presenciais, supervisionando os eventuais servidores ou terceiros responsáveis pelo protocolo de requerimentos, pela oferta de informações e outros serviços; etc.

(2) Por outro lado, o cargo de **Especialista em Benefícios Sociais**, com exigência de (a) nível superior para ingresso, em nível de graduação ou equivalente, em regra com formações específicas, e de (b) títulos de pós-graduação nas respectivas áreas de especialização do cargo.

A estratégia é aprofundar e desenvolver **uma maior especialização do cargo de Especialista**, que passaria a ter **sua força de trabalho segmentada por áreas de atuação estratégicas e super especializadas** no INSS, mediante regulamentação em decreto do Poder Executivo, como, por exemplo, as áreas de **(1) compliance e controle**, que envolveria a fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios e cobrança administrativa, que seria a área de grande foco do cargo; de **(2) fiscalização e “regulação” de regimes próprios de previdência social** dos Estados, Distrito Federal e Municípios que os possuam; de **(3) gestão e processos**, para atividades de alta complexidade e responsabilidade relacionadas à gestão de benefícios sociais, de cunho mais transversal; de **(4) tecnologia da informação**; de **(5) gestão da informação**, para atividades de alto nível de complexidade e responsabilidade relacionadas à estatística, ciência de dados e ciências atuariais; de **(6) serviço social**, para atividades específicas relacionadas especialmente às avaliações sociais; entre outras, nos moldes das políticas já adotadas por outros órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, como no caso do próprio Analista do Seguro Social atualmente, mas principalmente nos casos dos cargos de Analista do Banco do Central do Brasil, de Perito Criminal Federal da Polícia Federal, de Especialista em Regulação das Agências Reguladoras etc, que apesar de serem cargos únicos, realizam seus concursos públicos para ingresso na carreira segmentando as vagas disponíveis dentro das suas respectivas áreas de negócio previamente definidas, com exigência de competências técnicas muito especializadas, mas sem prejuízo da garantia de flexibilidade decorrente do rol de atribuições comuns a cada cargo.

O quadro de pessoal da Autarquia possui, atualmente, cerca de 4800 servidores ativos titulares de cargos de nível superior, sendo aproximadamente 1500 com formação em Serviço Social. É importante destacar que há Analistas do Seguro Social atuando nas mais **diversas atividades**, inclusive no reconhecimento inicial de direitos, sendo recomendado que esta força de trabalho seja **redirecionada**, visando maior ênfase, para a atividade fim de **controle e fiscalização** de benefícios, incluindo a apuração de irregularidades em benefícios e a cobrança administrativa.

Os últimos concursos para provimento do atual cargo de nível superior exigiram **formações específicas e especializadas** em Estatística, Tecnologia da Informação, Direito, Ciências Contábeis, Administração, entre outras, o que agregou ao Instituto uma força de trabalho especializada e que pode contribuir de forma decisiva em atividades de mapeamento, padronização e otimização de fluxos e procedimentos, automatização de processos, análise de riscos, revisão normativa, batimentos contínuos e integração de bases cadastrais e fiscalização de benefícios sociais. Essa estratégia de selecionar servidores de nível superior por áreas de conhecimento se mostrou eficiente e necessária para atender demandas cada vez mais complexas e específicas, fomentando uma maior especialização de parte do quadro de pessoal, e é adotada, como já citado acima, por autarquia de equivalente relevância para o Estado brasileiro, como é o caso do Banco Central do Brasil, onde um cargo centraliza atribuições com altos níveis de complexidade e de responsabilidade mas com um caráter mais operacional, e um outro cargo, com atribuições com níveis de complexidade e de responsabilidade ainda maiores, atua em diversas frentes com alto grau de especialização, como a formulação de políticas, a regulação, a fiscalização, a gestão etc, propiciando uma maior flexibilidade da gestão da força de trabalho especializada e caminhando cada vez mais ao encontro da atual política de recursos humanos do Governo Federal.

O direcionamento dos róis de atribuições dos cargos **não impede**, necessariamente, que um Especialista em Benefícios Sociais (atual Analista do Seguro Social) possa atuar no reconhecimento inicial de direitos, nem que um Analista-Técnico de Benefícios Sociais (atual Técnico do Seguro Social) possa executar outras atividades. Como já ocorre nos

Programas de Gestão, compete à alta direção do Instituto a racionalização e a gestão estratégica de pessoas, incluindo a definição dos quantitativos de pessoal necessários para que as demandas sejam atendidas, com o devido direcionamento para que cada cargo **atue na sua macroárea finalística**. Entretanto, havendo insuficiência de servidores em determinada área, o profissional poderá aderir e migrar para uma linha de trabalho diferente, respeitados as macro atribuições da carreira e dos seus cargos.

Não é restritivo, também, que cargos de nível superior com atividades mais específicas e especializadas continuem a desempenhar as suas atividades específicas nas Agências do INSS, cumprindo assim o seu importante papel social.

Tal proposta se mostra interessante, ainda, considerando a realidade do INSS, uma vez que (1) direciona uma maior força de trabalho para o reconhecimento inicial, (2) preenche uma lacuna importante do monitoramento operacional de benefícios, que se materializa em prejuízos anuais aos cofres públicos, e (3) define claramente as atribuições dos cargos que comporão a Carreira de Gestão de Benefícios Sociais (atual Carreira do Seguro Social), evitando a judicialização do tema. Além disso, permite a **especialização dos servidores**, sendo tal fato altamente recomendável, dada a complexidade das atividades desempenhadas em cada área de negócio da autarquia.

Dessa forma, propõe-se a adição de outros itens ao rol de atribuições da Carreira (Art. 5º-B da Lei nº 10.855/2004), especialmente os relacionados à importante função de controle e fiscalização de benefícios sociais e à gestão de atendimento dos serviços administrados pela autarquia, em consonância com a proposta de agência única de governo:

“Art. 5-B São atribuições da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais as voltadas ao exercício das atividades de gestão governamental relativas à implementação das políticas públicas e programas sociais inseridos no Sistema Nacional de Benefícios Sociais - SINBES de que trata a Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX, e à gestão de benefícios sociais, incluindo, entre outras, o gerenciamento, a execução e o controle das seguintes atividades:

I - no exercício da competência do INSS e em caráter privativo:

a) elaborar e proferir enunciação ou decisão ou delas participar em:

1. processo administrativo-previdenciário relativo ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), de que trata o art. 201 da Constituição Federal;

2. processo administrativo-previdenciário relativo ao Regime Próprio de Previdência Social dos servidores titulares de cargos efetivos da União, de que trata o art. 40 da Constituição Federal;

3. processo administrativo relativo aos benefícios sociais, contributivos ou não contributivos, vinculados ao SINBES e cuja execução esteja centralizada no INSS, na forma do art. 5º, § 6º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX; e

4. processos de consulta, de restituição, de apuração de irregularidade ou de cobrança administrativa em processos administrados ou fiscalizados pelo INSS;

b) proceder à orientação no tocante à interpretação da legislação previdenciária de que tratam os arts. 40, no âmbito da União, e 201 da Constituição Federal, e da legislação relativa aos demais benefícios sociais administrados pelo INSS;

c)

d) desempenhar atividades de controle e fiscalização dos benefícios administrados, mantidos ou que tenham o pagamento operacionalizado ou fiscalizado pelo INSS;

e) exercer a gestão da habilitação e da reabilitação profissional, no âmbito federal, na forma da lei;

f) exercer a regulação e a fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX;

g) a coordenação da estrutura organizacional do INSS, inclusive das unidades, compartilhadas ou não, integrantes da sua rede de atendimento presencial, bem como sistemas, processos, pessoas, serviços, produtos, atendimento e outros relativos às atividades institucionais da autarquia; e

h) exercer, em caráter geral e concorrente, as demais atividades inerentes às competências do INSS.

II -

III - atuar no exame de matérias e processos administrativos de benefícios sociais, inclusive recursos administrativos, observadas as legislações específicas de cada espécie de benefício e o disposto no art. 14 da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo poderá detalhar as atribuições dos cargos de que tratam os arts. 5º-C, 5º-D e 5º-E desta Lei, inclusive nos casos de formação específica, e estabelecer outras atribuições, desde que observadas as linhas de competências dos referidos cargos trazidas por esta Lei.” (NR)

Diferente do modelo de repartição de atribuições utilizado atualmente, propõe-se um **detalhamento mais aprofundado na própria Lei** das atribuições específicas de cada cargo e das comuns a ambos, por meio do acréscimo dos artigos 5º-C, 5º-D e 5º-E, resguardada a possibilidade de complementação em regulamento:

“Art. 5º-C São atribuições do cargo de Especialista em Benefícios Sociais:

I - no exercício da competência do INSS e em caráter privativo:

a) executar procedimentos de controle e fiscalização, inclusive apuração de irregularidades, em benefícios sociais e suas folhas de pagamento vinculados às políticas públicas e programas sociais integrantes do SINBES, quando administrados ou fiscalizados pelo INSS, praticando os atos definidos na legislação específica;

b) exercer a regulação e a fiscalização do regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX;

c) elaborar e proferir decisões de cobrança administrativa, restituição ou glosa relacionadas aos benefícios sociais administrados ou fiscalizados pelo INSS;

d) exercer a regulação e a fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxx de XXXX;

e) planejar e implementar políticas de governança, integridade e gestão de riscos relacionadas às atividades finalísticas inerentes ao exercício das competências da Carreira do Seguro Social;

f) realizar estudos e pesquisas de alta complexidade relativos às atividades do INSS, visando à padronização de procedimentos, otimização de fluxos de trabalho e racionalização de despesas;

g) fiscalizar o cumprimento do disposto no art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e lavrar os autos de infração de que trata o seu § 7º; e

h) executar atividades especializadas inerentes à área de formação do cargo de nível superior descrito no respectivo edital de concurso público; e

II - em caráter geral, exercer as atribuições contidas no art. 5º-D e as demais atividades inerentes às competências do INSS.

§ 1º O titular do cargo de provimento efetivo de Especialista em Benefícios Sociais, no exercício de suas atribuições privativas, será considerado autoridade administrativa e gozará de independência funcional no que se refere às suas decisões relativas às atividades que desempenhar, observados, em especial, o princípio da legalidade em sentido amplo e o devido processo legal administrativo, e só poderá ser responsabilizado nos casos de dolo, má-fé ou erro grosseiro, na forma do regulamento.

§ 2º A independência funcional de que trata o § 1º será garantida ao seu detentor, que poderá fazer uso de sua autoridade especialmente no exercício das atividades de controle e fiscalização de benefícios, podendo requerer documentos e informações necessárias à apuração de indícios de irregularidades no âmbito de processo administrativo formalmente constituído, ressalvadas as informações sujeitas a sigilo por força de lei, a qualquer:

I - órgão ou entidade do poder público, cuja omissão ou negativa poderá constituir crime de improbidade administrativa ao agente responsável pela guarda ou posse dos documentos ou informações; e

II - pessoa física ou jurídica de direito privado.” (NR)

“Art. 5º-D São atribuições comuns aos cargos de Especialista em Benefícios Sociais e de Analista-Técnico de Benefícios Sociais:

I - realizar atividades de atendimento, orientação, informação e conscientização relativas aos processos, benefícios sociais e serviços administrados pelo INSS;

II - executar atividades de instrução, tramitação e movimentação de processos, procedimentos e documentos;

III - executar atividades inerentes ao reconhecimento de direitos de benefícios sociais administrados pelo INSS; e

IV - atuar no acompanhamento e na avaliação da eficácia das ações desenvolvidas e na identificação e na proposição de soluções para o aprimoramento dos processos de trabalho desenvolvidos no INSS.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá cometer o exercício de atribuições abrangidas pelo caput em caráter privativo ao cargo de Especialista em Benefícios Sociais.” (NR)

“Art. 5º-E São atribuições do cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais:

I - no exercício da competência do INSS:

a) atuar no exame de matérias administrativas, ressalvado o disposto no art. 5º-C desta Lei;

b) exercer atividade de natureza técnica, acessória ou preparatória à execução das atividades privativas do cargo de Especialista em Benefícios Sociais; e

c) executar atividades de suporte e apoio técnico especializado relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do INSS, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; e

II - em caráter geral e concorrente, exercer as atribuições contidas no art. 5º-D e as demais atividades inerentes às competências do INSS.” (NR)

6.4 Curso de formação específico e desenvolvimento contínuo de competências dos servidores

Considerando a previsão contida na Lei da Carreira (art. 4º da Lei nº 10.855, de 01/04/2004) e, especialmente, a necessidade de fomentar a ambientação de futuros ocupantes de cargos de provimento efetivo, os próximos concursos públicos devem conter uma segunda etapa obrigatória, constituída de curso ou programa de formação, de caráter eliminatório, com o objetivo de promover meios para que sejam vivenciadas, principalmente, as rotinas de atividades relacionadas com o reconhecimento de direito e o controle e monitoramento de benefícios, com focos próprios para os respectivos cargos da carreira.

Tal medida é de extrema importância em função da necessidade de se estabelecer uma relação efetiva e operacional entre os conhecimentos avaliados na primeira etapa do concurso público e às rotinas de trabalho que serão vivenciadas no dia a dia, além de oportunizar a aprendizagem dos principais sistemas informatizados vinculados às suas respectivas atividades e dos principais elementos de estrutura, cultura e funcionamento organizacional, bem como possibilitar uma avaliação parcial de habilidades e atitudes, dentro de um contexto de gestão por competências.

Nos cursos de formação da Carreira deverão ser abordados os principais temas e problemas relacionados ao INSS e à gestão de benefícios sociais, enfatizando conhecimentos, marcos analíticos, informações e tecnologias de gestão aplicáveis ao reconhecimento de direitos, ao controle e monitoramento de benefícios e à administração da Autarquia e do atendimento ao segurado/beneficiário; incentivando o desenvolvimento de competências que permitam pensar, agir e interagir estrategicamente, taticamente e operacionalmente no enfrentamento de problemas e na busca de melhores resultados na implementação de políticas públicas previdenciárias e assistenciais em prol dos cidadãos.

A experiência de outras carreiras vinculadas a órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, aponta para um **maior e melhor desempenho**

funcional dos servidores em início de carreira quando submetidos a um curso de formação que os capacite profissionalmente e avalie as aptidões e competências dos aprovados em uma primeira etapa concursal, de provas ou de provas e títulos.

Em paralelo, é indispensável manter trilha de aprendizagem que contemple as competências necessárias à execução da missão institucional do INSS, ofertando capacitações e treinamentos especializados voltados aos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais que já estão atuando na Autarquia.

Para tanto, o INSS manterá estreito relacionamento com a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, que será responsável pela execução dos cursos de formação, enquanto etapa dos concursos públicos para ingresso na Carreira, e da formação continuada dos servidores que a integrem.

6.5 Necessidade de readequação da estrutura e do modelo de desenvolvimento da Carreira

Preliminarmente à apresentação da proposta, mostra-se oportuno contextualizar alguns fatos que subsidiaram sua elaboração.

Após a última greve da categoria, realizada em 2015, a carreira do Seguro Social foi uma das únicas que teve reajustes acordados **apenas** para **2016 (5,5%) e 2017 (5%)**, perdendo qualquer tipo de correção salarial para 2018 e 2019 e permanecendo sem perspectivas de correção para 2020, em total assimetria com o restante das carreiras do Poder Executivo Federal, que no mesmo período conseguiram acordos para 4 anos (até 2019), que alcançaram, em alguns casos, quase **30% de reajuste acumulado** (para os 4 exercícios citados).

Paralelamente, a inflação vem há anos corroendo a remuneração dos servidores, com índices oficiais que, acumulados, somam mais de 50% no

período de 2010 a 2019. Se não fosse o bastante, despesas do servidor com plano de saúde, por exemplo, tiveram uma série de aumentos significativos nos últimos anos, bem acima da inflação, como foi o caso da GEAP, que em 2016 reajustou os planos em 37,55%, em 2017 em 23,44%, em 2018 em 19,94% e em 2019 em 9,76%.

Visando exemplificar o contexto remuneratório da carreira de forma prática, citaremos o caso hipotético de um servidor ocupante do atual cargo efetivo de Técnico do Seguro Social, em uma situação de ingresso na carreira em 2010:

Quadro exemplificativo da situação financeira do cargo de Técnico do Seguro Social de 2010 a 2019

Ano	Classe / Padrão	Venc. básico (40h) * R\$	GDASS*	GAE	Remun. bruta (R\$)	Imposto de renda ** (R\$)	Contrib. previden. (11%) R\$	Inflação (IPCA) ***	Gastos com GEAP **** R\$	Poder real de compra (R\$)
2010	A-I	532,65	2.672,00	852,24	4.056,89	422,86	446,26	5,91%	215,00	2.733,01
2011	A-II	545,55	2.892,00	872,88	4.310,43	507,73	474,15	6,50%	238,56	2.809,81
2012	A-III	558,96	2.979,00	894,34	4.432,30	462,35	487,55	5,84%	253,10	2.970,45
2013	A-IV	608,90	3.213,00	974,24	4.796,14	528,36	527,58	5,91%	281,66	3.175,09
2014	A-V	663,60	3.466,00	1.061,76	5.191,36	601,46	571,05	6,41%	319,17	3.366,91
2015	B-I	723,56	3.836,00	1.157,70	5.717,26	702,88	628,90	10,67%	361,32	3.414,13
2016	B-II	786,34	4.183,00	1.258,14	6.227,48	843,19	685,02	6,29%	497,00	3.810,56
2017	B-III	850,37	4.537,00	1.360,59	6.747,96	986,33	742,28	2,95%	613,49	4.206,80
2018	B-IV	873,77	4.673,00	1.398,03	6.944,80	1.040,46	763,93	3,75%	735,82	4.144,17
2019	C-I	898,12	4.939,00	1.436,99	7.274,11	1.131,02	800,15	4,25%	807,64	4.226,16

Fontes:

* Lei nº 10.855/2004 e alterações posteriores, bem como dados públicos retirados da internet.

** Cálculo com base em série história de alíquotas do IRPF, de 2010 a 2019.

*** Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?=&t=series-historicasx>> . Acesso em 24 jun. 2019. Estimativa de inflação para 2019 retirada do sítio eletrônico do Banco Central do Brasil.

**** Valores de 2010 a 2015 retirados e adaptados a partir da Tabela 5 - Valor Comercial Médio da Faixa Etária dos 44 aos 48 anos dos planos com Internação e Parto de Contratação Individual ou Familiar com Fator Moderador, média Nacional, do documento "Painel de Precificação: Planos de Saúde":

http://www.ans.gov.br/images/stories/Materiais_para_pesquisa/Perfil_setor/Foco/painel_precificacao2015_completo.pdf . Acesso em 24 jun. 2019. Valores a partir de 2016 calculados com base na série de reajustes anuais efetuados pela GEAP (2016 - 37,55%; 2017 - 23,44%; 2018 - 19,94%; 2019 - 9,76%). Em que pese cada servidor, a depender de sua faixa etária e do tipo do plano, ter um valor específico, bem como o fato de a média de idade dos servidores públicos federais ser de 57 anos (dados do MP), utilizou-se uma faixa etária que corresponde à média de clientes dos Planos de Saúde nacionais, conforme metodologia utilizada pela ANS no referido estudo.

Em uma análise comparativa com outros cargos e carreiras que integram os quadros de pessoal dos Poderes da União, utilizando-se como parâmetros de equivalência média o **nível de complexidade das atividades exercidas e o nível de responsabilidade das atribuições**, é possível identificar uma grande **assimetria** nos valores remuneratórios entre os cargos da atual Carreira do Seguro Social e aqueles, especialmente no que se refere à proporção do **vencimento básico (muito baixa)** e da gratificação de desempenho (alta) em função da remuneração total, situação agravada no comparativo pelo fato de várias das carreiras terem sua remuneração estruturada em parcela única, na forma de subsídio.

Tabela comparativa de cargos de nível superior

NÍVEL SUPERIOR							
Órgão/Ente	Carreira	Cargo	Forma de Remuneração	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Quantidade de Níveis	Δ% represent. da GD
Senado Federal	Senado Federal	Consultor Legislativo	VB+GAL+GR+GD	33.461,68	35.114,14	5	14,3%
DPF	Policial Federal	Delegado e Perito	Subsídio	23.692,74	30.936,91	4	
RFB	Tributária e Aduaneira	Auditor-Fiscal	VB + bônus	21.029,09	30.303,62	9	
INMETRO	Especialista em Metrolog	Especialista em Metrolog	VB + GD +aq	19.961,98	19.961,98	1	41%
MRE	Diplomata	Diplomata	Subsídio	19.199,06	27.369,67	6	
BACEN	Especialista	Analista	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
CVM	Inspetor	Inspetor	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
Ciclo de Gestão	Gestão Governamental	ACE, AFC, APO, EPPGG	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
ABIN	PCCABIN	Instrutor de Informações	VB + GD	14.973,36	21.227,84	20	60%
Agenc Regulad	Especialista em Regula	Especialista	Subsídio	15.058,12	21.036,46	13	
SUSEP	Analista Técnico	Analista Técnico	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	

DNIT	Analista de Infraestrut	Analista de Infr de Transp	VB + GD +aq	13.544,63	18.662,24	13	66%
Judiciário da União	Poder Judiciário da União	Analista Judiciário – Área Judic	VB + GAJ +aq	12.455,30	18.701,52	13	

Senado Federal	Senado Federal	Analista Legislativo	VB+GAL+GR +GD	25.897,76	29.351,82	10	15,8%
BACEN	Especialista	Analista	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
CVM	Analista	Analista	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
Ciclo de Gestão	Gestão Governamental	ACE, AFC, APO, EPPGG	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
SUSEP	Analista Técnico	Analista Técnico	Subsídio	19.197,06	27.369,67	13	
ABIN	PCCABIN	Oficial Técnico de Intelig	VB + GD	13.861,75	19.821,01	20	60%
Agenc Regulad	Analista Administrativo	Analista Administrativo	Subsídio	13.807,57	19.564,36	13	
DPF	Policial Federal	Agente, Escrivão e Papilosc	Subsídio	12.522,50	18.651,79	4	
Judiciário da União	Poder Judiciário da União	Analista Judiciário – Área Adm	VB + GAJ +aq	12.455,30	18.701,52	13	
RFB	Tributária e Aduaneira	Analista-Tributário	VB + bônus	11.684,39	18.076,05	9	
DNIT	Analista Administrativo	Analista Administrativo	VB + GD +aq	10.832,03	14.956,45	13	64%
MRE	Oficial de Chancelaria	Oficial de Chancelaria	Subsídio	9.330,06	13.653,48	20	
INMETRO	Gestão em Metrol e Qual	Analista Executivo	VB + GD +aq	8.850,71	14.608,16	15	49%
INSS	Seguro Social	Analista	VB + GD	8.357,07	13.033,79	17	69%

Tabela comparativa de cargos de nível intermediário

NÍVEL INTERMEDIÁRIO							
Órgão/Ente	Carreira	Cargo	Forma de Remuneração	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Quantidade de Níveis	Δ% represent . da GD

Judiciário da União	Poder Judiciário da União	Técnico Judiciário	VB + GAJ +aq	7.591,37	11.398,39	13	
Agenc Regulad	Suporte à Regul e Fisc	Técnico em Regulação	Subsídio	7.388,37	10.506,18	13	
BACEN	Especialista	Técnico	Subsídio	7.283,31	12.514,58	13	
Ciclo de Gestão	Gestão Governamental	TFC, TPO	Subsídio	7.283,31	12.514,58	13	
CVM	Agente Executivo	Agente Executivo	Subsídio	7.189,98	10.608,27	13	
ABIN	PCCABIN	Monitor de Informações	VB + GD	5.111,35	8.520,03	20	45%
SUSEP	Agente Executivo	Agente Executivo	Subsídio	7.189,98	10.608,27	13	
DNIT	Suporte à Infr de Trans	Técnico de Suporte	VB + GD	6.537,00	8.985,46	13	69%
INSS	Seguro Social	Técnico	VB + GD	5.447,79	9.099,25	17	65%
INMETRO	Suporte Técn à Metrol	Técnico em Metrologia	VB + GD +aq	3.510,28	5.400,27	15	31%

Senado Federal	Senado Federal	Técnico Legislativo	VB+GAL+GR+GD	19.427,79	23.260,88	16	13,7%
Judiciário da União	Poder Judiciário da União	Técnico Judiciário	VB + GAJ +aq	7.591,37	11.398,39	13	
Agenc Regulad	Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	Subsídio	7.016,67	10.147,08	13	
BACEN	Especialista	Técnico	Subsídio	7.283,31	12.514,58	13	
Ciclo de Gestão	Gestão Governamental	TFC, TPO	Subsídio	7.283,31	12.514,58	13	
CVM	Agente Executivo	Agente Executivo	Subsídio	7.189,98	10.608,27	13	
SUSEP	Agente Executivo	Agente Executivo	Subsídio	7.189,98	10.608,27	13	
ABIN	PCCABIN	Agente Técnico de Intelig	VB + GD	5.299,17	9.034,81	20	43%
DNIT	Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	VB + GD	5.689,77	8.062,92	13	64%
MRE	Assistente de Chancelaria	Assistente de Chancelaria	Subsídio	4.642,71	9.863,36	20	
INMETRO	Suporte à Gestão	Assistente Executivo	VB + GD +aq	3.510,28	5.400,27	15	31%

Diante do exposto, é evidente os tratamentos díspares na esfera federal entre cargos e carreiras com atribuições de níveis de complexidade e de responsabilidade equivalentes, com resultados desfavoráveis e prejuízos para os integrantes dos cargos de provimento efetivo da Carreira do Seguro Social, em que pese estes atuarem na análise e fiscalização da **maior despesa do governo federal**, com a responsabilidade de gestão de quase R\$ 700 bilhões do orçamento anual da União.

Por outro lado, o perfil com alto nível de competências exigido dos ocupantes dos atuais cargos efetivos de Analista e de Técnico do Seguro Social, envolve uma demanda ampla por conhecimentos técnicos e jurídicos, indo muito além das disciplinas básicas aplicadas à administração pública, como os ramos do direito constitucional e administrativo, e à gestão previdenciária e parte da assistencial. Comumente são exigidos conhecimentos em diversos outros ramos do direito, como o civil, o processual civil etc, além de outras disciplinas aplicáveis às atividades de gestão e de controle, como administração geral e pública, tecnologia da informação, estatística, auditoria independente e governamental, *compliance* etc.

Ademais, como já citado em outros pontos, o perfil exigido do servidor da Carreira envolve um **alto nível de competências** (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias à consecução das referidas atribuições, especialmente quanto: (1) ao **enorme nível de conhecimento exigido** da extensa legislação aplicável aos **diversos tipos de benefícios** administrados pelo INSS; (2) aos **complexos níveis de habilidades exigidos** na aplicação da citada legislação aos casos concretos, que podem ser tão distintos e abstrusos quanto à quantidade e variedade de benefícios ofertados e de segurados/beneficiários interessados; e (3) ao **alto nível de responsabilidade** das atividades relacionadas à análise e à decisão nos processos de reconhecimento de direitos - com caráter de jurisdição administrativa - e de fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios.

Nessa linha, os atuais cargos de Analista e de Técnico do Seguro Social não devem ser comparados com outros cargos de carreiras federais quaisquer, uma vez que possuem atribuições com atividades tão complexas e que exigem um nível tão alto de responsabilidade que **só podem ser efetivamente comparadas a alguns poucos cargos e carreiras específicas, que coincidem com as atualmente integrantes do núcleo típico do Estado**, cujos aspectos citados guardam algum grau de equivalência.

6.6 Proposta de readequação da estrutura e do modelo de desenvolvimento da Carreira

Considerando o contexto e as justificativas apresentadas, **propõe-se, então, a alteração da estrutura e desenvolvimento da atual Carreira do Seguro Social**, que passa a ser denominada como **Carreira de Gestão de Benefícios Sociais**, visando sua melhor adequação à realidade funcional dos novos cargos de Especialista em Benefícios Sociais (atual Analista do Seguro Social) e de Analista-Técnico de Benefícios Sociais (atual Técnico do Seguro Social).

Para tanto, após os parâmetros referenciados acima e o contexto de defasagem remuneratória citado e exemplificado anteriormente, utilizou-se como base para a presente proposta a estrutura de alguns cargos de provimento efetivo específicos de outras carreiras federais, que especialmente pelos níveis de complexidade e de responsabilidade de suas atribuições, acima da média dos demais cargos de nível intermediário e de nível superior levantados, guardam a relação de equivalência almejada:

Cargos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais (atual Carreira do Seguro Social)	Outros cargos com atribuições de nível equivalente
	Técnico do Banco Central do Brasil

Analista-Técnico de Benefícios Sociais (atual Técnico do Seguro Social)	Técnico de Carreiras do Ciclo de Gestão do Poder Executivo
	Técnico em Regulação das Agências Reguladoras
Especialista em Benefícios Sociais (atual Analista do Seguro Social)	Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil
	Cargos de Nível Superior das Agências Reguladoras
	Analista de Infraestrutura do DNIT

Em que pese o reconhecimento do atual cargo de Técnico do Seguro Social (Analista-Técnico) como de nível superior, existem limitações materiais e objetivas que impossibilitam um reajuste superior ao ora proposto. E o motivo é que diante do quantitativo de servidores ativos titulares dos atuais cargos de nível intermediário, o reajuste incluído na presente proposta de reestruturação da Carreira é bastante considerável em relação à remuneração atual e é um produto do esforço de máxima aproximação da realidade orçamentária viável, que coincide com uma média das maiores remunerações de cargos de nível intermediário do Poder Executivo Federal atualmente.

Conforme citado, faz-se necessário reforçar que a definição por estes cargos para a realização da análise comparativa realizada se deu, essencialmente, pelo seu maior nível de equivalência entre as atribuições daqueles e dos cargos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais no formato proposto (o Analista-Técnico com foco em reconhecimento de direitos e o Especialista com foco na “regulação”, controle, fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios, bem como na cobrança administrativa).

Visando ratificar a estratégia e entendimentos utilizados na comparação, apenas a título de exemplo, cita-se o (1) Projeto de Lei nº 6.788/2017, que encontra-se em tramitação do Congresso Nacional, o qual aponta para eventual enquadramento e absorção na Carreira Tributária e Aduaneira da Secretaria da Receita Federal do Brasil - SRFB, tendo em vista a proximidade com as atribuições desempenhadas pelos

Analistas-Tributários da RFB, dos cargos de Analista Previdenciário redistribuídos para a SRFB, cujos ocupantes se encontrem em efetivo exercício na SRBF e não tenham optado por sua permanência no órgão de origem; e (2) diversos outros projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que versam sobre a situação do Técnico do Banco Central do Brasil, alguns com iniciativa do próprio Poder Executivo, os quais alteram a exigência de nível de formação para ingresso.

Logo, para os **demais elementos estruturais propostos na adequação da Carreira**, foi utilizada uma média dos cargos listados cujo ingresso exija nível superior.

Assim, o resultado proposto é uma inicial **adequação da estrutura de padrões e classes, transformando os atuais 17 padrões em 13**, linha estrutural dominante entre as carreiras utilizadas como equivalentes comparativos, parâmetro justo para o presente momento, **ainda que a eventual Reforma Administrativa em elaboração atualmente pelo Governo institua novos padrões mínimos para todas as carreiras:**

Carreira de Gestão de Benefícios Sociais		
Cargos	Classe	Padrão
Cargos de Nível Superior da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais	ESPECIAL	IV
		III
		II
		I
	PRIMEIRA	III
		II
		I
	SEGUNDA	III
		II
		I

		III
	TERCEIRA	II
		I

Com relação ao **desenvolvimento dos servidores na Carreira**, na linha das novas políticas de gestão de pessoas em discussão no âmbito do Governo Federal, propõe-se o estabelecimento de outras exigências cumulativas para as progressões funcionais e promoções que eliminem a suposta aparência atual de caráter “automático” destas.

Para tanto, a proposta é que se **mantenha o interstício de 12 meses como requisito para as progressões funcionais e para as promoções** e, supletivamente, que sejam cumpridos os **seguintes requisitos cumulativos**:

Progressão funcional: passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe:

(1) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão; e

(2) participação, com aproveitamento, durante o período de permanência no padrão, em cursos e capacitações, ofertados ou não pelo INSS, que guardem afinidade com as atribuições do servidor, da sua carreira ou do INSS, e que somem a carga horária mínima estabelecida em regulamento.

Promoção: passagem do servidor do último padrão de uma classe para o 1º (primeiro) padrão da classe imediatamente superior:

(1) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção;

(2) conclusão, com aproveitamento, durante o período de permanência na classe, de cursos de capacitação, graduação e pós-graduação,

ofertados ou não pelo INSS, que guardem afinidade com as atribuições do servidor, da sua carreira ou do INSS, **conforme regulamento**, na forma do Anexo VII desta Lei; e

(serão considerados somente os cursos de graduação e pós-graduação reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação ou por lei específica)

(3) submissão ao respectivo comitê avaliador, com a devida aprovação deste, de proposta de projeto de melhoria com aplicação prática e demonstração da estimativa qualitativa e quantitativa de resultados, com perspectiva de impactos positivos de abrangência local, regional ou nacional.

(regulamento disporá sobre as regras de constituição e funcionamento dos comitês avaliadores, bem como a forma como se dará a avaliação dos projetos)

Diante da perspectiva de ampliação da autonomia administrativa e financeira, a proposta propõe a outorga ao Presidente do INSS da competência para regulamentar os critérios de concessão de progressão funcional e promoção, que atualmente é objeto de decreto do Presidente da República. A proposta traz, ainda, um prazo de até 180 dias, a contar da publicação da lei que reestruture a Carreira, para que o referido ato do dirigente máximo do INSS seja expedido.

Registre-se que, com a reestruturação da carreira e o enquadramento dos atuais servidores na nova tabela de classes e padrões (de que trata o item 6.6.1 deste documento), o interstício de doze meses será computado a contar do início da vigência do regulamento acima citado, sendo aproveitado o tempo computado da data da última progressão funcional ou promoção, em cada caso, até a data da nova regulamentação, e desde que o referido período não ultrapasse 12 meses, situação na qual será desconsiderado o tempo de exercício residual no mesmo padrão. Tal medida evitará que servidores estagnados no último padrão da atual Carreira busquem pular os padrões da nova tabela proposta sem cumprir os requisitos exigidos.

Com relação ao requisito contido no item 2 da tabela de promoção acima, o INSS especificará no regulamento citado quais são as áreas de estudo de interesse da Administração para cada cargo, visando direcionar o

desenvolvimento dos servidores dentro de uma lógica de gestão por competências e dentro de um contexto de gestão estratégica de pessoas. Nesse sentido, e dentro do contexto já explorado de maior especialização para o cargo de Especialista em Benefícios Sociais e de maior generalidade para o cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais, propõe-se as seguintes tabelas para cumprimento da exigência para promoção em tela:

CARGO DE ESPECIALISTA EM BENEFÍCIOS SOCIAIS	
CLASSE	CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA CONCLUSÃO DE CURSOS:
de PRIMEIRA para ESPECIAL	(1) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (2) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de SEGUNDA para PRIMEIRA	(1) curso de graduação ou equivalente; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de TERCEIRA para SEGUNDA	(1) curso de graduação ou equivalente, diverso do exigido para acesso ao cargo; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, nas modalidades especialização, com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)

CARGO DE ANALISTA-TÉCNICO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS	
CLASSE	CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA CONCLUSÃO DE CURSOS:

de PRIMEIRA para ESPECIAL	(1) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/ aula; ou (2) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de SEGUNDA para PRIMEIRA	(1) curso de graduação ou equivalente; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de TERCEIRA para SEGUNDA	(1) capacitações que somem a carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas/aula, contemplados os cursos de que trata o art. 7º, § 1º, I, “c”, desta Lei; ou (2) curso de graduação ou equivalente; ou (3) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (5) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)

6.6.1 Enquadramento

A partir da nova estrutura de classes e níveis da Carreira, far-se-á necessário realizar o enquadramento dos atuais servidores no novo formato.

A estratégia de ajustes na Carreira, como instrumento de viabilização da transformação e do aperfeiçoamento da gestão do INSS, passa pela necessidade de se fomentar o (auto) desenvolvimento dos servidores, e a perspectiva de novos níveis acima dos padrões que atualmente se encontram, especialmente nos casos de servidores mais antigos, com as devidas recompensas pecuniárias pela progressão/promoção, contribuirá para uma maior dedicação daqueles com seu desenvolvimento profissional e seu desempenho.

Nessa linha, propõe-se o enquadramento dos atuais ocupantes de cargos efetivos na forma da tabela abaixo, o que resultará, juntamente com o aumento da remuneração, na atratividade de bons profissionais para a Carreira e, especialmente, na retenção destes, um dos grandes problemas atuais da área de gestão de pessoas do INSS.

Situação Atual			Situação Proposta		
Cargos	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargos
Cargos de provimento efetivo de Nível Superior e Intermediário da Carreira do Seguro Social			IV	ESPECIAL	Cargos de provimento efetivo de Nível Superior da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais
			III		
			II		
			I		
			III	PRIMEIRA	
			II		
			I		
	ESPECIAL	IV	III	SEGUNDA	
		II	II		
		I			
	C	IV	I		
		III			
		II			
		I			
	B	IV	III	TERCEIRA	
		III			
		II			
		I	II		
	V				
IV					
A	III				

		II	I		
		I			

Com relação aos **cargos de provimento efetivo de nível auxiliar da Carreira não haverá alterações.**

Importante ressaltar que, após o enquadramento, poderão ocorrer casos eventuais de servidores posicionados em padrões com **remunerações inferiores** às quais aqueles estejam percebendo atualmente. Nesses casos **não haverá redução salarial**, tampouco prejuízo para o servidor, que terá os **valores excedentes** convertidos em diferença pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, os quais sofrerão redução proporcional em função de eventuais reajustes remuneratórios ou do desenvolvimento do servidor na Carreira e, conseqüentemente, nas Tabelas de Vencimento Básico e de Pontos da Gratificação de Desempenho.

Além dos critérios técnicos acima expostos para subsidiar a proposta de enquadramento, um outro fundamento técnico levado em consideração foi a perspectiva de impacto orçamentário e financeiro para o Governo, uma vez que o quadro de pessoal do INSS possui mais de 20 mil servidores ativos e mais de 50 mil aposentados e instituidores de pensão, de forma que a menor alteração remuneratória já é o suficiente para onerar o Erário com grandes cifras.

Assim, o **enquadramento** se dará de forma que os **servidores aposentados e instituidores de pensão** (em sua quase totalidade ocupantes do último padrão atual da carreira e com direito à paridade e à integralidade de vencimentos, na forma da lei) passem a ocupar um nível intermediário na nova estrutura, praticamente **sem impactos orçamentários** com aumento de despesas individuais de pessoal **nos casos dos atuais cargos de nível intermediário**, uma vez que a estrutura remuneratória **proposta** para estes cargos (cargo de Analista-Técnico proposto) têm parte do espectro de vencimentos entre o

padrão inicial e o final coincidente com o espectro de vencimentos entre o padrão inicial e o final do formato **atual** da Carreira.

ENQUADRAMENTO					
CARGO DE ANALISTA-TÉCNICO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS					
2019 (atual - sem proposta)			2020 (com proposta)		
CLASSE	PADRÃO	VB+GD	VB+GD	PADRÃO	CLASSE
			12.514,58	IV	ESPECIAL
			11.938,91	III	
			11.579,94	II	
			11.231,75	I	
			10.511,25	III	PRIMEIRA
			10.140,23	II	
			9.810,90	I	
ESPECIAL	IV	9.099,25	9.099,92	III	SEGUNDA
	III	8.763,68			
	II	8.506,28	8.780,63	II	
	I	8.260,25			
C	IV	7.939,77	8.500,71	I	
	III	7.710,62			
	II	7.489,49			
	I	7.274,11			
B	IV	6.944,80	7.741,88	III	TERCEIRA
	III	6.747,96			
	II	6.558,03			
	I	6.374,39			
A	V	6.090,09	7.509,10	II	
	IV	5.922,16			
	III	5.758,31			

	II	5.600,66	7.283,31	I	
	I	5.447,79			

VB: Vencimento básico do cargo

GD: Gratificação de desempenho do cargo

Nos casos dos **atuais cargos de nível superior** (cargo de Especialista proposto) **haverá, sim, um maior impacto orçamentário** com aumento de despesas individuais de pessoal, uma vez que a estrutura remuneratória proposta para estes cargos (nos moldes de outras carreiras com equivalência do nível de complexidade e de responsabilidade das atribuições) eleva sua remuneração inicial e final a ponto de não ser possível repetir a situação dos atuais cargos de nível intermediário acima citada, pois a remuneração inicial da nova estrutura proposta é superior à remuneração final do formato atual.

ENQUADRAMENTO CARGO DE ESPECIALISTA EM BENEFÍCIOS SOCIAIS					
2019 (atual - sem proposta)			2020 (com proposta)		
CLASSE	PADRÃO	VB+GD	VB+GD	PADRÃO	CLASSE
			17.925,91	IV	ESPECIAL
			17.023,21	III	
			16.424,86	II	
			15.891,56	I	
			15.194,23	III	PRIMEIRA
			14.681,25	II	
			14.081,46	I	
ESPECIAL	IV	13.033,79	13.409,74	III	SEGUNDA
	III	12.614,22			
	II	12.211,72	12.916,24	II	
	I	11.958,67			
IV	11.475,71				

C	III	11.205,30	12.501,13	I	TERCEIRA
	II	10.939,97			
	I	10.682,69			
B	IV	10.254,39	11.824,56	III	
	III	10.016,02			
	II	9.781,57			
	I	9.552,88			
A	V	9.173,97	11.486,41	II	
	IV	8.962,74			
	III	8.756,31	11.172,82	I	
	II	8.555,46			
	I	8.357,07			

VB: Vencimento básico do cargo

GD: Gratificação de desempenho do cargo

O referido aumento de despesas com pessoal, concentrado basicamente nos inativos derivados dos atuais cargos de nível superior, não gerará grandes impactos orçamentários, uma vez que **a proporção de aposentados e instituidores de pensão** que ocuparam os atuais cargos de nível superior é ínfima em comparação ao quantitativo de inativos que ocuparam os atuais cargos de nível intermediário, deixando a proposta perfeitamente defensável perante o Governo, o Congresso Nacional e a opinião pública. **O impacto orçamentário ainda é atenuado pelo fato de a Carreira do Seguro Social ser uma das únicas que não teve nenhum reajuste nos anos de 2018 e 2019.**

Enquanto os inativos citados permanecerão em um padrão específico na nova estrutura, os servidores ativos estagnados no último padrão atual terão a perspectiva e oportunidade (mediante o cumprimento de todos os requisitos além do mero interstício) de progredirem e serem promovidos, garantindo, por outro lado, a retenção destes por mais alguns anos, em benefício da Administração e da sociedade, uma vez que guardam enorme conhecimento técnico e experiência.

6.6.2 Estrutura remuneratória

Considerando a análise comparativa citada anteriormente, realizada com outras carreiras com atribuições que guardam equivalentes níveis de complexidade e de responsabilidade, concluiu-se pela necessidade de adequação da estrutura remuneratória.

A atual relação de crescimento entre o início e o final de carreiras no Poder Executivo Federal é de 55,9% para os cargos de nível superior e de 67% para os cargos de nível intermediário.

Pesquisa disponibilizada na página do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, identificou que a atual política adotada para retribuição de servidores organizados em sistema de carreiras, excetuando aquelas legalmente consideradas “típicas de Estado”, utiliza intervalo de crescimento entre o nível de acesso e o nível final com a relação de 1 a 1,5. Entretanto, é possível verificar a utilização de intervalos de crescimento remuneratório entre 1 e 2.

O modelo adotado para o INSS, em média de 1 a 1,65, em que pese ser um parâmetro razoável, não tem demonstrado capacidade de viabilizar a permanência de servidores nos seus quadros de pessoal dado (1) às baixas remunerações dos cargos em comparação a outros cujas atribuições guardam equivalência nos níveis de complexidade e de responsabilidade, e (2) e à baixa expectativa de crescimento na Carreira em face da baixa amplitude e do pequeno intervalo de crescimento remuneratório entre os níveis inicial e final.

Dessa forma, além da redução para 13 padrões, citada anteriormente, mantendo-se o interstício de doze meses para mudança de nível, com exigência de cumprimento de requisitos de competência nas promoções, propõe-se a adequação da remuneração inicial e final dos cargos, com

variações entre os padrões e as classes obedecendo aos critérios de correlação abaixo:

- **Especialista em Benefícios Sociais:** variação de 0,08 na progressão para o último padrão, variação de 0,05 nas progressões da Classe Especial e da Primeira Classe, variação de 0,04 nas progressões da Segunda Classe, e variação de 0,03 nas progressões da Terceira Classe; e variação de 0,06 na promoção em todas as Classes; chegando ao final da Carreira com razão de 1,60 para 1; e

- **Analista-Técnico de Benefícios Sociais:** variação de 0,08 na progressão para o último padrão, variação de 0,05 nas progressões da Classe Especial e da Primeira Classe, variação de 0,04 nas progressões da Segunda Classe, e variação de 0,03 nas progressões da Terceira Classe; e variação de 0,10 na promoção em todas as Classes; chegando ao final da Carreira com razão de 1,72 para 1.

A Tabela de Equivalência abaixo representa a aplicação do índice de correlação entre os padrões e classes da estrutura remuneratória dos cargos de Especialista em Benefícios Sociais (ESP) e de Analista-Técnico de Benefícios Sociais (ATB) da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais:

Tabela de Equivalência			
Classe	Padrão	ESP	ATB
ESPECIAL	IV	1,60	1,72
	III	1,52	1,64
	II	1,47	1,59
	I	1,42	1,54
PRIMEIRA	III	1,36	1,44
	II	1,31	1,39
	I	1,26	1,35
SEGUNDA	III	1,20	1,25
	II	1,16	1,21

	I	1,12	1,17
TERCEIRA	III	1,06	1,06
	II	1,03	1,03
	I	1,00	1,00

Assim, concluiu-se a proposta de adequação das tabelas de vencimento básico e da gratificação de desempenho que integram a estrutura remuneratória observando-se os seguintes critérios e elementos:

1) aglutinação da GAE ao vencimento básico, reduzindo a estrutura remuneratória a apenas **2 parcelas: o vencimento básico (70%) e a gratificação de desempenho (30%)**;

2) alteração nas tabelas da Gratificação de Desempenho da Atividade do Seguro Social (**GDASS**), que passará a ser denominada como **Gratificação de Desempenho da Atividade de Gestão de Benefícios Sociais (GDABS)**, passarão a ter uma **proporção em relação à remuneração total para ambos os cargos de 30%**, mantendo-se a proporção de 80% dos pontos relativos à parcela institucional e 20% dos pontos relativos à parcela individual. A referência utilizada para a proporção da gratificação de desempenho equivalente a 30% da remuneração total foi a Carreira de Perito Médico Federal, criada por meio da Medida Provisória nº 871/2019, que, apesar de atualmente integrar os quadros do Ministério da Economia, até alguns meses atrás, integrava os quadros do INSS, juntamente com os cargos da atual Carreira do Seguro Social, sendo, portanto, um parâmetro realista;

3) a tabela do **vencimento básico do cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais proposta deriva da adequação de 70%** da média das remunerações (subsídio ou vencimento básico + gratificação de desempenho) de cargos e carreiras cujas atribuições guardam níveis de complexidade e responsabilidade equivalentes, conforme análise comparativa citada anteriormente, observado o reforço do foco nas atribuições voltadas ao reconhecimento de direitos; e

4) a tabela do **vencimento básico do cargo de Especialista em Benefícios Sociais proposta deriva da adequação de 70%** da média das remunerações (subsídio ou vencimento básico + gratificação de desempenho) de cargos e carreiras cujas atribuições guardam níveis de complexidade e responsabilidade equivalentes, conforme análise comparativa citada anteriormente, observado o ajuste de atribuições que o cargo passará a ter como foco, voltadas ao controle, fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios e à cobrança administrativa.

É importante registrar que a adequação da estrutura remuneratória no âmbito da presente proposta de reestruturação da Carreira trará um **ganho efetivo médio de 36% em cima da remuneração atual dos cargos**.

Logo, as novas tabelas de vencimento básico e da gratificação de desempenho, com proposta de início dos efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2020, passariam a ser as seguintes:

6.6.2.1 Cargo de Especialista em Benefícios Sociais

a) Tabela de valor do vencimento básico

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$) A PARTIR DE 1º JUL 2020	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	9.411,10	12.548,14
	III	8.937,19	11.916,25
	II	8.623,05	11.497,40
	I	8.343,07	11.124,09
PRIMEIRA	III	7.976,97	10.635,96
	II	7.707,66	10.276,88
	I	7.392,77	9.857,02
	III	7.040,11	9.386,82

SEGUNDA	II	6.781,03	9.041,37
	I	6.563,09	8.750,79
TERCEIRA	III	6.207,89	8.277,19
	II	6.030,37	8.040,49
	I	5.865,73	7.820,98

b) Tabela de valor do ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Gestão de Benefícios Sociais - GDABS

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDABS A PARTIR DE 1º JUL 2020	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	40,33	53,78
	III	38,30	51,07
	II	36,96	49,27
	I	35,76	47,67
PRIMEIRA	III	34,19	45,58
	II	33,03	44,04
	I	31,68	42,24
SEGUNDA	III	30,17	40,23
	II	29,06	38,75
	I	28,13	37,50
TERCEIRA	III	26,61	35,47
	II	25,84	34,46
	I	25,14	33,52

6.6.2.2 Cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

a) Tabela de valor do vencimento básico

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$) A PARTIR DE 1º JUL 2020	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	6.570,15	8.760,21
	III	6.267,93	8.357,24
	II	6.079,47	8.105,96
	I	5.896,67	7.862,23
PRIMEIRA	III	5.518,41	7.357,88
	II	5.323,62	7.098,16
	I	5.150,72	6.867,63
SEGUNDA	III	4.777,46	6.369,94
	II	4.609,83	6.146,44
	I	4.462,87	5.950,50
TERCEIRA	III	4.064,49	5.419,32
	II	3.942,28	5.256,37
	I	3.823,74	5.098,32

b) Tabela de valor do ponto da Gratificação de Desempenho da Atividade de Gestão de Benefícios Sociais - GDABS

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDABS A PARTIR DE 1º JUL 2020	
		30 HORAS	40 HORAS
	IV	28,16	37,54

ESPECIAL	III	26,86	35,82
	II	26,05	34,74
	I	25,27	33,70
PRIMEIRA	III	23,65	31,53
	II	22,82	30,42
	I	22,07	29,43
SEGUNDA	III	20,47	27,30
	II	19,76	26,34
	I	19,13	25,50
TERCEIRA	III	17,42	23,23
	II	16,90	22,53
	I	16,39	21,85

6.7 Vantagens pecuniárias complementares

6.7.1 Adicional de Especialização e Qualificação

Os servidores integrantes do Quadro Efetivo do INSS, como já exposto, são responsáveis pelo reconhecimento de direitos dos cidadãos aos benefícios previdenciários e assistenciais administrados pela Autarquia e pela manutenção mensal de milhões desses benefícios. São também responsáveis pela relevante missão de fiscalizar os benefícios com indícios de erros e fraudes, o que resulta no resguardo de bilhões de reais anuais para o Erário, buscando garantir que apenas os cidadãos que realmente façam jus, recebam os referidos benefícios. Ademais, os servidores da Carreira do Seguro Social estão cada vez mais exercendo atribuições complexas de gestão e planejamento, enquanto gestores.

Para tal mister é necessário que estejam atualizados e motivados para o desempenho desses objetivos institucionais, sendo seu desenvolvimento

contínuo ferramenta fundamental para aumentar sua capacidade produtiva e auxiliar a Instituição a cumprir sua missão.

Nesse sentido, é interesse da Administração manter o seu quadro de pessoal, especialmente os que lidam com atividades de alto grau de complexidade, no mais elevado nível de competências, de forma a usufruir do maior rendimento desses servidores e da conseqüente melhoria dos resultados e desempenho institucional.

Para tanto, surge como um importante instrumento de (1) catalisação do aperfeiçoamento da qualidade das atividades da organização, especialmente finalísticas, e de (2) fomento e reconhecimento aos servidores que buscam o autodesenvolvimento por meio de capacitações, **o adicional de qualificação.**

Em algumas carreiras dos Poderes da República já foi instituído tal instrumento, seja com a denominação de “Adicional de Titulação”, “Adicional de Qualificação”, “Adicional de Especialização e Qualificação” ou correlatos.

No Poder Executivo citamos as Carreiras da área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais; a FIOCRUZ; o Banco Central; carreiras do Magistério; o FNDE, o HFA, o IEP e CENP; carreiras de Tecnologia Militar; as Agências Reguladoras (ANA, ANAC, ANEEL, ANS, ANATEL, ANTAQ, ANTT, ANVISA, ANCINE, ANP); DNIT; DNPM e carreiras na área de Infraestrutura, os Técnicos Administrativos em Educação; carreiras específicas como as do INMETRO, IBGE, INEP, INPI, entre outras.

No Poder Legislativo, a Câmara dos Deputados já instituiu este adicional aos seus servidores do Quadro Permanente, e na mesma direção segue o Poder Judiciário, que possui o referido instrumento regulamentado pela Lei 11.416/2006. Também regulamentado, na mesma linha, inclui-se o adicional dos servidores do Quadro Permanente do Ministério Público da União.

O “**Adicional de Especialização e Qualificação (AEQ)**” aqui proposto agrega-se à política de desenvolvimento de pessoas que o INSS vem implementando na busca do aperfeiçoamento de sua força de trabalho, fazendo-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 e auxiliando, em contrapartida, na construção dos alicerces estruturais para uma gestão de desempenho mais sustentável e arrojada.

Sem fugir dos padrões levantados nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal citados, propõe-se a criação do Adicional de Especialização e Qualificação nos seguintes percentuais incidentes sobre o maior vencimento básico do respectivo cargo, decorrente da realização de cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado, certificações e ações de treinamento, em áreas e temas de interesse a serem definidos pelo INSS em regulamento:

- | |
|--|
| 1) 15% (quinze por cento), para doutorado (máximo de um curso); |
| 2) 10% (dez por cento), para mestrado (máximo de um curso); |
| 3) 7,5% (sete vírgula cinco por cento), para pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas (máximo de dois cursos); e |
| 4) 6% (seis vírgula cinco por cento), em se tratando de graduação, ou habilitação equivalente. Obs.: deve ser diversa da exigida para ingresso no cargo, no caso de cargo de nível superior. (máximo dois cursos). |

O AEQ será devido também em decorrência da obtenção de certificação profissional, na razão de 2% (dois por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo por certificação (máximo de três), com validade máxima de três anos, em cada caso.

O AEQ é devido em decorrência de ações de treinamento, ofertadas ou reconhecidas pelo INSS, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas, na razão de 0,5% (meio por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo (máximo de uma por ano e doze no total), ressalvados os cursos de formação para ingresso na carreira.

O AEQ não excederá 30% (trinta por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo.

O AEQ integrará os proventos de aposentadoria e pensão instituídas somente a partir da publicação da lei que o criar, considerando-se, exclusivamente, os fatos geradores e as concessões ocorridas antes da data da aposentadoria ou pensão.

Para efeito do disposto nos itens 1 a 4 da tabela, serão considerados somente os cursos reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação ou por lei específica.

Os efeitos financeiros do AEQ serão implementados apenas após a sua regulamentação, que especificará, ainda, quais são as áreas e temas de interesse do INSS, para fins de análise de pertinência dos cursos, capacitações, treinamentos e certificações realizados pelos servidores e a consequente efetivação individual para percepção dos respectivos valores.

Considerando a situação atual do quadro de pessoal do INSS (quantitativo de servidores com titulação nos níveis exigidos pela proposta), estima-se que o **impacto orçamentário anual com a implantação do AEQ** seria de R\$ 188.348.361,95, segundo cálculos da área de educação do INSS.

6.7.2 Indenização por exercício em locais de difícil provimento ou de difícil acesso

O INSS é a autarquia federal com a maior capilaridade do país e possui mais de 1500 unidades de atendimento presenciais localizadas em todo o território nacional.

Tal fato deve ser considerado um elemento de força e de oportunidade, sob uma visão estratégica, para o Governo Federal, que, mesmo com uma eventual retração da rede de atendimento, ainda disporá de uma excelente estrutura para a implementação do conceito de “Agência Única” proposto neste documento.

Ocorre que essa grande capilaridade também exige do INSS uma série de esforços para a manutenção das atividades das unidades da rede, especialmente em locais de maior dificuldade de acesso, como é o caso das agências localizadas em municípios em área de fronteira e do interior de alguns estados da federação, com pouco ou nenhum acesso via terrestre.

Pelos mesmos motivos, esses locais são, em regra, regiões com menor acesso à tecnologia, à internet etc, bem como com uma população com menor nível médio de instrução, o que os torna potenciais excluídos digitais. Especialmente nesses locais existe uma dificuldade enorme em manter as vagas de cargos efetivos preenchidas.

Nesse sentido, propõe-se, também, a **instituição de indenização** devida aos servidores pelo **exercício das atividades inerentes à carreira** quando estiverem lotados em unidades do INSS situadas em **localidades estratégicas para a missão da Autarquia e consideradas de difícil provimento ou de difícil acesso**.

Tal indenização já é devida a diversas outras carreiras do Poder Executivo Federal, na forma da Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, e do Decreto nº 9.226, de 6 de dezembro de 2017, e representa importante **instrumento de estímulo à prospecção e retenção de servidores nessas localidades**, visando, especialmente, à melhoria da qualidade dos serviços presenciais prestados aos cidadãos.

Da mesma forma que as demais carreiras, o modelo proposto para a indenização seguirá as mesmas regras presentes na citada Lei nº

12.855/2013, inclusive quanto ao valor por dia útil trabalhado (R\$ 91,00) e quanto à definição das localidades, que serão objeto de ato do Poder Executivo.

6.8 Reposição da força de trabalho

6.8.1 Concursos públicos periódicos

O quadro de pessoal do INSS sofreu drásticas reduções nos últimos anos, resultado da perda de cerca de 12 mil servidores entre 2016 e 2019 para a inatividade, conforme já exposto no item 3.4 deste documento.

Tais aposentadorias aliadas à manutenção do quantitativo de unidades da rede de atendimento e das unidades administrativas (área-meio) no referido período, deixou insustentável a missão de manter a qualidade dos serviços prestados.

Mesmo com as propostas de (1) retração da rede de atendimento e de enxugamento das unidades administrativas, de (2) expansão e aperfeiçoamento da transformação digital, de (3) racionalização do quadro de pessoal para um maior foco nas atividades finalísticas e terceirização de atividades de menor complexidade e responsabilidade da área de atendimento, **resta evidente a necessidade de se repor minimamente a força de trabalho** perdida em função das vacâncias dos cargos de provimento efetivo da Carreira do Seguro Social.

A profissionalização da gestão pública demanda uma nova política de recrutamento e seleção, em que a Administração realize concursos **públicos periódicos e previsíveis**, ainda que com a oferta de menor quantitativo de vagas, comparando-se historicamente com outras edições anteriores, em função, por exemplo, das limitações orçamentárias. É o que acontece, de forma análoga, com os concursos das carreiras diplomáticas, das carreiras militares e da carreira de policial federal.

Espera-se que, desse modo, o INSS possa organizar um fluxo de provimentos originários que reponha minimamente as vacâncias ocorridas ao longo dos anos, evitando a precarização dos serviços públicos e, em último caso, até mesmo eventual solução de continuidade destes.

Nesse sentido, propõe-se que o Governo Federal, por meio do **Ministério da Economia, promova as autorizações para realização de concursos públicos para provimento de cargos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais a cada 2 (dois) anos**, a partir da provocação periódica do INSS, ponderando-se os quantitativos de vagas solicitados, que se basearão em um efetivo dimensionamento da força de trabalho da autarquia (nos moldes propostos pela então Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão) e nas suas limitações orçamentárias.

Um interregno médio de 2 (dois) anos entre certames se mostra um período ideal, uma vez que garante um tempo razoável para (1) a realização completa do curso de formação do certame anterior, (2) o provimento e incorporação dos servidores resultantes nas suas respectivas lotações, (3) a realização de cerca de dois ciclos de avaliações de desempenho desses servidores e (4) o planejamento e a execução do certame (exceto curso de formação) seguinte.

Ademais, os editais dos concursos públicos conterão previsão de validade máxima de 1 (um) ano, prorrogável por igual período, com ou sem cadastro de reserva, a critério do INSS.

Por fim, **o INSS deverá finalizar sua reestruturação**, implementando todas as suas novas competências presentes nesta proposta, **e concluir o seu dimensionamento da força de trabalho** citado acima, para que, diante da proposta de ampliação de sua autonomia administrativa e financeira, seja possível, em médio e longo prazo, que o dirigente máximo da autarquia receba a competência para, de forma excepcional, (1) autorizar a realização de concursos para a Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, (2) decidir sobre o provimento de cargos e (3) editar os

atos operacionais necessários para tais fins; observados determinados critérios situacionais; de forma análoga às exceções contidas nos §§ 1º e 3º do art. 27 do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019:

Art. 27. Fica delegada competência ao Ministro de Estado da Economia, permitida a subdelegação para o Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia para:

I - autorizar a realização de concursos públicos nos órgãos e nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

II - decidir sobre o provimento de cargos; e

III - editar os atos operacionais necessários para os fins de que trata este artigo.

§ 1º A delegação de que trata o caput não se aplica, para fins de ingresso:

I - às carreiras de Advogado da União, de Procurador da Fazenda Nacional e de Procurador Federal, cujos atos serão realizados pelo Advogado-Geral da União;

II - à carreira de Diplomata, cujos atos serão realizados pelo Ministro de Estado das Relações Exteriores; e

III - à carreira de Policial Federal, cujos atos serão realizados pelo Diretor-Geral da Polícia Federal.

[...]

§ 3º Os concursos públicos para o provimento de cargos da carreira prevista no inciso III do § 1º serão realizados:

I - quando o número de vagas exceder a cinco por cento dos respectivos cargos; ou

II - com menor percentual de cargos vagos, de acordo com a necessidade e a critério do Ministro de Estado da Justiça e Segurança Pública.

[...]

6.8.2 Prestação de tarefa por tempo certo

Como opção para auxiliar na resolução de problemas pontuais do INSS e que demandem força de trabalho especializada, como é o caso do desafio enfrentado atualmente com os requerimentos de benefícios repesados e pendentes de análise, **propõe-se incluir na Lei da Carreira dispositivo específico que permita convocar servidores aposentados visando à prestação de tarefa por tempo certo**, nos moldes já utilizados pelas Forças Armadas do Brasil.

O público-alvo desta proposição é o ex-ocupante de cargo de provimento efetivo da atual Carreira do Seguro Social que se encontra na inatividade, como aposentado, após ter cumprido o tempo mínimo de serviço estabelecido em lei, período no qual acumulou experiência e conhecimento profissionais muito peculiares e específicos, próprios da gestão previdenciária e de outros benefícios sociais. Como já citado em outros pontos deste documento, foram mais de 10 mil vacâncias por aposentadoria entre 2016 e 2019, e grande parte deste contingente é de servidores inativos com capacidade laborativa plena e com interesse e disponibilidade em ofertar seus conhecimentos e experiências para contribuir com o INSS por mais um período, desde que devidamente compensados pecuniariamente por tais serviços, caso contrário trataria-se de possível enriquecimento ilícito da Administração.

O vínculo do contratado com o Governo Federal será temporário e o prazo de contratação será limitado a **no máximo** dois anos, prorrogáveis desde que não ultrapasse este período, de modo a evitar o caráter de “efetivação” de servidores inativos.

Paralelamente, é inviável suprir o déficit de pessoal nas classes e padrões mais elevados dos respectivos cargos (justamente o principal grupo que integra os mais de 10 mil aposentados dos últimos 4 anos) simplesmente com novos concursos públicos, pois a qualificação necessária para o desempenho da maioria dessas funções alia o conhecimento

técnico-profissional especializado à experiência acumulada ao longo de toda a carreira.

Ademais, eventuais contratações nesses moldes não acarretariam prejuízo ou mesmo ônus indevido aos cofres públicos. Eis que, além de se tratar de situações pontuais e temporárias, ao admitir pessoal inativo do próprio quadro como prestadores de tarefa por tempo certo, o INSS recrutaria mão de obra já capacitada e pronta para entrar em operação de forma imediata, bem como pagaria pró-labore de 30% sobre a remuneração, deixando de pagar remuneração integral para outro servidor que deveria ser admitido de maneira permanente para executar a mesma função, quando a necessidade seria pontual e temporária. Por esse ângulo, o emprego de prestadores de tarefa por tempo certo apresenta-se como medida salutar à administração pública, promovendo verdadeira economia de recursos públicos e respeito ao princípio da eficiência.

Nesse sentido, recomenda-se a inserção na Lei da Carreira de dispositivos que garantam ao INSS, de forma **excepcional** e mediante **prévia autorização do seu Ministério supervisor e comprovação de disponibilidade orçamentária**, prerrogativas para contratação de servidores que integrem o quadro de pessoal inativo da autarquia e que tenham implementado a aposentadoria na condição de titulares de cargos de provimento efetivo da atual Carreira do Seguro Social como prestadores de tarefa por tempo certo, na forma do regulamento, a ser editado mediante ato do Poder Executivo Federal.

As contratações seriam precedidas de seleção que contemple critérios objetivos e que garanta a convocação dos servidores aposentados com as competências profissionais técnicas mais aderentes às tarefas a serem desempenhadas, observado o número de vagas disponíveis, na forma do regulamento.

Será instituído adicional de tarefa por tempo certo, no valor equivalente ao percentual de trinta por cento sobre os maiores vencimentos dos

respectivos cargos, que será devido mensalmente aos prestadores a título de retribuição pecuniária pelos serviços prestados.

Os prestadores de tarefa por tempo certo se sujeitarão a avaliação contínua de desempenho que se baseará em metas institucionais, cujos resultados insatisfatórios poderão justificar a rescisão antecipada dos respectivos contratos, na forma do regulamento.

6.9 Sustentabilidade da reestruturação da Carreira

Visando a verificação da sustentabilidade da adequação da estrutura remuneratória da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, foi realizada uma análise comparativa dos impactos orçamentários e financeiros do formato atual da Carreira do Seguro Social e do formato ora proposto, a partir de cálculos com base na folha de pagamento de outubro de 2019, levando-se em consideração **apenas os servidores ativos** do quadro de pessoal do INSS.

Considerando a existência de apenas 30 servidores ativos ocupantes de cargos de provimento efetivo de nível auxiliar da atual Carreira do Seguro Social no quadro de servidores do INSS, optou-se por suprimir este grupo dos cálculos deste tópico.

Ademais, visando uma análise comparativa mais didática, desconsiderou-se os atuais valores pagos a título de parcelas judiciais, vantagens pessoais nominalmente identificáveis e outros adicionais e gratificações, focando-se apenas no vencimento básico (com padrão de 40h/semanais), na gratificação de desempenho da Carreira (com padrão de 100 pontos), no valor pago pela União a título de contribuição previdenciária (na forma da lei), no auxílio-alimentação (padrão para todo o Poder Executivo federal), no adicional de férias e na gratificação natalina, discriminado na tabela os valores totais com o abono de permanência pago aos servidores ativos que já reuniram condições de aposentadoria e a estimativa das despesas com o Adicional de Especialização e

Qualificação. Foram desconsiderados, ainda, neste momento, outros valores como indenizações, incorporações e parcelas de quaisquer tipos que não as expressamente listadas acima.

O resultado do impacto pode ser verificado abaixo:

Impacto no formato atual

	Estimativa Atual*	Estimativa de impacto SEM proposta		
	2020	2021	2022	2023
NS	917.079.670,92	932.661.277,17	950.074.537,38	963.915.259,23
NI	2.563.926.715,79	2.596.945.644,45	2.630.858.321,40	2.660.155.095,59
PARCIAL	3.481.006.386,71	3.529.606.921,63	3.580.932.858,78	3.624.070.354,82
Abono	6.521.993,14	6.521.993,14	6.521.993,14	6.521.993,14
TOTAL	3.487.528.379,85	3.536.128.914,77	3.587.454.851,92	3.630.592.347,96

*Fonte: SIAPE (referência outubro/2019) - apenas servidores ativos.

NS: cargos de nível superior

NI: cargos de nível intermediário

Impacto no formato proposto

	Estimativa Atual*	Estimativa de impacto COM proposta		
	2020	2021	2022	2023
ESP	956.612.572,28	1.045.615.748,67	1.088.868.861,21	1.131.683.148,37
ATB	2.611.691.241,32	2.862.786.364,18	2.978.891.661,55	3.089.552.636,86
PARCIAL	3.568.303.813,61	3.908.402.112,84	4.067.760.522,75	4.221.235.785,22
Abono	6.541.075,55	7.033.479,36	7.275.883,32	7.540.899,88
AEQ	94.174.180,97	188.348.361,95	188.348.361,95	188.348.361,95
TOTAL	3.669.019.070,12	4.103.783.954,15	4.263.384.768,02	4.417.125.047,04

*Fonte: SIAPE (referência outubro/2019) - apenas servidores ativos. Cálculo com valores atuais até junho de 2020 e novas remunerações a partir de julho de 2020.

ESP: cargo de Especialista em Benefícios Sociais

ATB: cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

Registra-se que a estimativa de aumento da despesa com pessoal ativo no **formato atual da Carreira já impacta o orçamento em cerca de R\$ 50 milhões por ano, cumulativamente**, independentemente de qualquer nova medida, em função, especialmente, das promoções e progressões dos servidores ativos.

Nos moldes da **reestruturação proposta**, a estimativa de aumento da despesa com **pessoal ativo** tem um **pico de impacto previsto para os primeiro e segundo anos** de efeito financeiro (2020 e 2021), uma vez que estes exercícios seriam o **marco de enquadramento dos servidores na nova tabela remuneratória** (contabilização de impacto adicional para 6 meses em 2020, a partir de julho, e 12 meses em 2021), cujo resultado seria um **acréscimo estimado** de cerca R\$ 180 milhões em 2020 e de R\$ 570 milhões em 2021, em comparação com a estimativa para os mesmos exercícios com a carreira no formato atual.

Nos anos seguintes (2022 e 2023), a estimativa de aumento da despesa diminui para cerca de R\$ 150 milhões por ano, em comparação com os impactos previstos para os anos imediatamente anteriores. Já em comparação com os mesmos exercícios com a carreira no formato atual, tem-se uma previsão de aumento de cerca de R\$ 675 milhões para 2022 e de R\$ 786 milhões para 2023. É importante reforçar, ainda, que **tratam-se de estimativas**, uma vez que existem para o mesmo período **perspectivas também de reduções graduais e substanciais, tendo em vista a previsão de aposentadoria** ainda de parte considerável do quadro de servidores nos próximos exercícios.

É válido ressaltar, também, que, em que pese a perspectiva de aumento de despesas com pessoal e os impactos acima pontuados, que vão de encontro às atuais diretrizes do Governo Federal na área de gestão de pessoas, a proposta de reestruturação da Carreira do Seguro Social em tela, com sua transformação em Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, possui **efetiva sustentabilidade**.

A maior prova da alegação são as perspectivas de **arrecadação própria** do INSS, que, apenas com **uma das fontes** estimadas (venda da folha de pagamento de benefícios), gerará uma receita anual (R\$ 6.3 bi) suficiente para cobrir a folha de peçoal ativo do INSS (já com o aumento proposto - cerca de R\$ 4.1 bi) somada ao orçamento previsto na LOA para as despesas discricionárias da Autarquia (cerca de R\$ 2 bi), com previsão, ainda, de alguma folga de arrecadação nesta situação.

Por outro lado, **o modelo de reestruturação proposto oferece condições reais de valorização da carreira e reconhecimento aos servidores ativos, sem prejudicar os aposentados e instituidores de pensão que oneram a folha de pessoal do INSS e somam um quantitativo superior a 50 mil.** A proposta prevê enquadramento dos integrantes da carreira em uma nova tabela de classes e padrões, de forma que os servidores, aposentados e instituidores de pensão que estão posicionados no último padrão atual (imensa maioria) sejam reposicionados em um padrão intermediário da nova tabela remuneratória que não os prejudique financeiramente e nem gere maiores impactos orçamentários ao governo. Nessa linha, não haverá aumento significativo de despesas com inativos, sendo o foco do impacto direcionado em benefício dos servidores ativos.

Na tentativa de realização de **cálculo do impacto orçamentário da proposta com aposentados e instituidores de pensão**, foram **desconsiderados os inativos derivados de cargos de nível auxiliar**, uma vez que a proposta não prevê quaisquer alterações para os cargos deste nível, **e os dos atuais cargos de nível intermediário**, uma vez que, conforme já explicado no parágrafo anterior, os padrões atuais desses cargos (no formato atual) serão enquadrados em uma nova tabela, em padrões com remuneração, em regra, menores que os atuais, de forma que não haverá impacto considerável também para os atuais cargos de nível intermediário (novo cargo único de Analista-Técnico de Benefícios Sociais), resguardado o direito dos inativos a não redução de suas remunerações atuais.

Por outro lado, com relação aos **inativos dos atuais cargos de nível superior**, conforme contextualizado acima, registra-se desde já a perspectiva de algum impacto orçamentário, especialmente pelo fato de a estrutura de remuneração por padrão proposta se iniciar acima do teto de remuneração atual para esses cargos.

Na tentativa de realizar o referido cálculo foram **desconsiderados, ainda**, alguns **cargos de nível superior que** permanecem onerando a folha do INSS, em que pese **não mais pertencerem às carreiras que integram os quadros da Autarquia**, como os cargos de Procurador Federal, de Perito Médico Previdenciário, de Auditor Fiscal da Previdência Social etc.

Nesse sentido, chegou-se a um quantitativo de cerca de 7 mil aposentados ou instituidores de pensão que ocuparam os atuais cargos de nível superior. Porém, ao tentar se estabelecer parâmetros para se chegar a valores concretos não se logrou êxito, uma vez que a existência de muitos fatores individuais (como o direito ou não à paridade e à integralidade, casos específicos de aposentadoria ou pensão com vencimentos proporcionais etc.) comprometeram a objetividade do cálculo.

Considerando, então, o exposto, apesar de existirem impactos, prevê-se que estes serão mínimos frente a um cenário diverso que abrangesse um reajuste que impactasse também nos inativos dos atuais cargos de nível intermediário, por exemplo, que somam hoje bem mais de 30 mil.

Ademais, trata-se também de justiça e meritocracia, uma vez que a Carreira de Gestão de Benefícios Sociais (atual Carreira do Seguro Social) merece seu reconhecimento como integrante do núcleo de atividades exclusivas do Estado e, ainda, que foi uma das únicas carreiras que não teve nenhum tipo de reajuste em 2018 e 2019, enquanto outras carreiras do próprio Poder Executivo Federal chegaram a ter suas remunerações reajustadas de 2016 a 2019 e em mais de 30% no período.

Por fim, considerando todo o **potencial de economia** aos cofres públicos e **de arrecadação própria** oportunizados pelo INSS ao Estado, conforme

detalhamento contido nos itens 3 e 4 deste documento, que poderá ser efetivado e até ampliado com a **implementação da presente proposta**, conclui-se pela viabilidade total da reestruturação da Carreira do Seguro Social em Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, nos moldes do presente estudo.

6.10 Viabilidade legal e orçamentária para a reestruturação da Carreira

Haja vista a conclusão sobre a existência de impacto orçamentário da proposta de reestruturação da atual Carreira do Seguro Social e sua quantificação, conforme exposto acima, restará necessário ajustes na legislação orçamentária para que a referida reestruturação produza seus efeitos.

A Constituição Federal dispõe em seu art. 169, § 1º, acerca de elementos e requisitos relacionados à eventual aumento de despesas com pessoal:

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

A Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e a execução da Lei Orçamentária de 2020 (LDO 2020), em seu art. 99, autoriza alguns casos de aumento de despesa

com pessoal. Porém, em que pese o referido artigo conter previsões de (1) concessão de vantagens e aumento de remunerações e de (2) reestruturação de carreiras, estas não abrangem a presente proposta, conforme extrai-se do texto legal:

Art. 99. **Para atendimento ao disposto no inciso II do § 1º do art. 169 da Constituição**, observadas as disposições do inciso I do referido parágrafo e as condições estabelecidas no art. 96 desta Lei, **ficam autorizados**:

I - a transformação de cargos e funções que, justificadamente, não implique aumento de despesa;

II - os provimentos em cargos efetivos, funções ou cargos em comissão que estavam ocupados no mês a que se refere o caput do art. 92 cuja vacância não tenha resultado em pagamento de proventos de aposentadoria ou pensão por morte;

III - a contratação de pessoal por tempo determinado, quando caracterizarem substituição de servidores e empregados públicos, desde que comprovada a disponibilidade orçamentária;

IV - **a concessão de vantagens e aumentos de remuneração de civis**, dos militares e dos seus pensionistas, de membros de Poderes e das carreiras mantidas pelo fundo de que trata o art. 21, inciso XIV, da Constituição Federal, bem como a criação de cargos e funções e os provimentos de civis ou militares, até o montante das quantidades e dos limites orçamentários constantes de anexo específico da Lei Orçamentária de 2020, **cujos valores deverão constar de programação orçamentária específica e ser compatíveis com os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal não abrangidos nos incisos anteriores**;

V - o provimento de cargos e funções relativos aos concursos vigentes do Departamento de Polícia Rodoviária Federal (PRF) até o montante das quantidades e dos limites orçamentários constantes de anexo específico da Lei Orçamentária de 2020, cujos valores deverão constar de programação orçamentária específica e ser compatíveis com os limites estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal não abrangidos nos incisos I a IV; e

VI - **a reestruturação de carreiras que não implique aumento de despesa.**
(grifos nossos)

Logo, por tratar-se de **proposta de reestruturação de carreira** que envolverá mais do que apenas o aumento de remuneração de seus cargos e que conseqüentemente **implicará em aumento de despesa**, os dispositivos dos incisos IV e VI do art. 99 da LDO 2020 não serão suficientes para a produção de efeitos da referida proposta.

Assim, caso haja aprovação da proposta pelo Governo Federal, propõe-se que, concomitantemente ao envio do projeto de lei de reestruturação da carreira ao Congresso Nacional, seja encaminhado também projeto de lei de alteração da LDO 2020 e da LOA 2020.

Para tanto, a Lei nº 13.898/2019 (LDO 2020) deverá ser ajustada, inserindo em seu art. 99 um inciso específico para a reestruturação da Carreira:

“Art. 99.

.....

VII - a reestruturação da Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.” (NR)

Ademais, para que reste cumprida a exigência legal contida no art. 169 da Constituição e, considerando que a Lei Orçamentária Anual de 2020 (LOA 2020) não contém item autorizativo para a realização de despesas com a mencionada reestruturação, faz-se necessário, ainda, o envio ao Congresso Nacional de Projeto de Lei de alteração do Anexo V da LOA 2020, incluindo a alteração de estrutura da Carreira do Seguro Social e o aumento de remuneração, na forma desta proposta:

“ANEXO V

.....

II. ALTERAÇÃO DE ESTRUTURA DE CARREIRAS E AUMENTO DE REMUNERAÇÃO:

.....

2.

2.1.

2.2. PL XX, de 2020 - Reestrutura a Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.” (NR)

Vale ressaltar, por fim, que a aprovação do Projeto de Lei de que trata esta proposta estará condicionada à aprovação **prévia ou concomitante** de alteração da Lei nº 13.898/2019, Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2020 (LDO 2020), e da Lei Orçamentária Anual para 2020 (LOA 2020), que possibilite a inclusão da reestruturação da Carreira do Seguro Social no subitem 2 do item II do seu Anexo V.

7. REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL

7.1 Contextualização

O INSS é essencialmente caracterizado, portanto, como uma entidade pública prestadora de serviços previdenciários para a sociedade brasileira. Porém, com o passar dos anos, e a partir do reconhecimento do Governo acerca do bom trabalho desenvolvido pela Autarquia, que é referência em relação às atividades estatais de reconhecimento de direitos, o Instituto foi incumbido de operacionalizar outros benefícios extra-previdenciários, como é o caso de alguns assistenciais, a exemplo do Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social, e, mais recentemente, de um outro benefício de caráter previdenciário, o Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal (“Seguro Defeso”).

Esse contexto vem reforçando a ideia de busca por maior efetividade para as políticas públicas do Estado brasileiro, especialmente em decorrência de maior eficiência da Administração Pública na operacionalização daquelas, a partir da centralização dos serviços relacionados ao reconhecimento de direitos referentes aos benefícios, contributivos e não contributivos, oriundos de políticas públicas federais em um único ente estatal, com maior expertise para tais funções. A teoria ganha corpo quando se analisa a relação entre vantagens e desvantagens do modelo, que favorece consideravelmente aquelas.

Essas vantagens relacionadas ao modelo de **centralização de serviços** de reconhecimento de direitos e de gestão e fiscalização de benefícios sociais, na seara administrativa, e, inclusive, com a possibilidade de oferta

centralizada de outros serviços públicos federais, em um único ente estatal, envolvem **desde a racionalização dos recursos** [(1) aproveitamento da estrutura de gestão e de atendimento físico e remoto atual: rede de unidades de atendimento que detém grande capilaridade, com presença em todo o território nacional; (2) aproveitamento do quadro de pessoal: que conta atualmente com cerca de 22 mil servidores ativos, cujas competências envolvem grande expertise no negócio de atendimento, de reconhecimento inicial, manutenção e revisão de direitos e de fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios; (3) otimização do uso dos recursos orçamentários e financeiros: centralização de recursos para custeio e investimento em apenas uma entidade, tornando desnecessária a utilização de recursos na manutenção de vários órgãos/entidades com parte de suas estruturas equivalentes e/ou serviços análogos; (4) qualificação das informações: centralização de bancos de dados, aumentando a efetividade e a eficiência da gestão e do controle] **até o aproveitamento do conhecimento e cultura organizacional no negócio de reconhecimento de direitos.**

Ocorre que, devido a inúmeros fatores, como por exemplo: (1) as recorrentes restrições orçamentárias e contingenciamentos; (2) a falta de estrutura organizacional adequada; (3) a falta de concursos públicos para reposição da força de trabalho perdida por aposentadorias, exonerações, demissões, requisições, cessões etc; e (4) as frequentes alterações legislativas e ações civis públicas em áreas com impacto no Instituto, que atribuem mais incumbências e responsabilidades à Autarquia, bem como aos seus servidores, além da exigência de alto nível de desenvolvimento de competências e de flexibilidade; vem se tornando cada vez mais difícil manter a qualidade do serviço prestado e a eficiência nas atividades de uma forma geral, em que pese os avanços de desempenho contínuos e consideráveis que a transformação digital vem trazendo ao INSS, consequência inegável do grande e qualificado esforço funcional do quadro técnico de pessoal da Autarquia.

Conforme citado acima, o contexto pelo qual o INSS vem passando é de grande complexidade e a Autarquia vem fazendo sua parte na tentativa de otimizar suas atividades, visando entregar maior valor à sociedade com a

utilização de menos recursos, como é o caso, por exemplo, do esforço para aperfeiçoar e modernizar o modelo de atendimento por meio do INSS Digital e toda a transformação digital decorrente. Porém, é impossível pensar em otimização de resultados quando se tem um grande desafio iminente – a redução drástica do quadro de pessoal do INSS decorrente das aposentadorias em massa ocorridas em 2019 e da perspectiva pros exercícios seguintes –, que pode colocar todo o esforço em risco, **caso outras ações não sejam tomadas, internamente na Autarquia, e também pelo Governo Federal, em favor do Instituto.**

Considerando a situação exposta e outros elementos situacionais relevantes, como o prazo, neste exercício, para elaboração do PPA e do Planejamento Estratégico do INSS para 2020-2023, bem como o contexto político que envolve a perspectiva de grandes reformas do Estado brasileiro, que perfazem uma importante janela de oportunidade para otimização e aperfeiçoamento dos serviços prestados ao cidadão, vislumbra-se uma excelente conjuntura para reavaliação dos processos, estruturas organizacionais e estrutura do quadro de pessoal relacionados à operacionalização das políticas públicas federais que dispõem de benefícios, contributivos ou não-contributivos, para concessão, objetivando, em última instância, à materialização da citada busca por maior efetividade para as referidas políticas do Estado brasileiro, especialmente em decorrência de maior eficiência da Administração Pública na operacionalização destas.

Nesse sentido, resta clara a necessidade de se refletir sobre o futuro do Instituto Nacional do Seguro Social e sobre sua importância para o Estado brasileiro, bem como de se avaliar a necessidade de reestruturação da Autarquia para um formato que atenda às demandas atuais da sociedade brasileira e da Administração pública.

Para tanto, compilou-se uma série de ideias de servidores do próprio INSS, que tomam por base conceitos e elementos retirados da legislação, da doutrina de direito constitucional e administrativo, das disciplinas de administração geral e pública e do empirismo, visando à reestruturação da Autarquia, (1) centralizando na mesma os serviços públicos de gestão

(reconhecimento de direitos e fiscalização) de benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, vinculados às políticas públicas federais e (2) dotando-a de estrutura e de recursos necessários para o cumprimento de sua missão institucional, (3) inserida em um ambiente de patrocínio estatal que viabilize o desempenho de suas atividades com a eficiência que se espera de uma entidade moderna e com foco em resultados voltados ao cidadão.

7.2 Situação Atual

7.2.1 Ausência de autonomia administrativa e financeira e existência de ingerências políticas externas

Legalmente, conceitualmente e doutrinariamente, as autarquias deveriam ser entidades da administração pública indireta, dotadas de maior autonomia administrativa e financeira em relação aos órgãos integrantes da administração direta, conforme dispõe o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, em seus arts. 4º e 5º:

Art. 4º A Administração Federal compreende:

I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios.

II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

a) **Autarquias;**

[...]

Art. 5º Para os fins desta lei, considera-se:

I - Autarquia - o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram, **para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada.**

[...]

(grifo nosso)

Bresser Pereira (1996) reforça a ideia, contextualizando o momento do referido Decreto-Lei como o primeiro grande marco da administração pública gerencial no Brasil:

[...]

A reforma iniciada pelo Decreto-Lei 200 foi uma tentativa de superação da rigidez burocrática, podendo ser considerada como

um primeiro momento da administração gerencial no Brasil. **Toda a ênfase foi dada à descentralização mediante a autonomia da administração indireta, a partir do pressuposto da rigidez da administração direta e da maior eficiência da administração descentralizada.** O decreto-lei promoveu a transferência das atividades de produção de bens e serviços para autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, consagrando e racionalizando uma situação que já se delineava na prática. [...]

Entretanto, mesmo com o passar de décadas, não é possível visualizar um amadurecimento do modelo de descentralização de atividades exclusivas do Estado para a administração indireta no que concerne às autarquias. Houve, sim, avanços no que diz respeito às atividades de regulação de áreas econômicas. Porém, ao se analisar autarquias puras, sem regime especial, o que se vê na prática é um tratamento equivalente ao de um órgão da administração direta, onde o controle finalístico fruto da supervisão ministerial se transforma muitas vezes em uma relação de hierarquia tradicional.

As possibilidades de ampliação de autonomia administrativa e financeira das autarquias, com um modelo de controle finalístico, cuja avaliação de resultados da entidade e de seus dirigentes seja, de fato, *ex post*, foram, de alguma forma, deixadas em segundo plano.

Nessa linha, vem perdendo o Governo e a Autarquia, por não estarem podendo usufruir do máximo de desempenho possível de suas estruturas, e principalmente a sociedade, que finda por receber serviços públicos com qualidade inferior ao que poderia estar tendo acesso, em uma análise simplória de custo-benefício do que se entrega ao Estado em tributos.

Algumas vantagens e pontos positivos do INSS são justamente elementos que costumam atrair a atenção de políticos para a Autarquia.

Sua gestão sobre grandes cifras orçamentárias e financeiras, que mantêm contratos multimilionários e pagam bilhões mensalmente em benefícios, e sua grande capilaridade nacional, que por um lado (1) proporciona uma grande quantidade de cargos em comissão e funções de confiança

ocupados por agentes públicos externos e por outro lado (2) é usada como palanque para publicidade, são os principais pontos de atratividade.

Nesse sentido, o INSS passou anos sendo objeto de barganha política, loteado a partidos menores em busca de apoio político do governo, o que acarretou diversos problemas de gestão com retirada de técnicos dos cargos e funções estratégicos e táticos para nomeação e designação de pessoal estranho ao quadro de servidores. Tal contexto teve seu ápice em 2018 quando foram descobertos indícios de fraude em contratações milionárias, conforme notícias abaixo:

Escândalo no INSS é retrato do Estado brasileiro

A compra pelo órgão de programa de computador milionário em firma de distribuição de bebidas é reflexo do tamanho da máquina e do descaso com a meritocracia

<https://oglobo.globo.com/opiniao/escandalo-no-inss-retrato-do-estado-brasileiro-22689254>

Presidente do INSS é demitido por contratar empresa com sede em depósito

Contrato de R\$ 8,8 milhões foi fechado mesmo após parecer de técnicos indicar que os programas oferecidos pela firma não tinham utilidade ao INSS

<https://veja.abril.com.br/economia/presidente-do-inss-e-demitido-por-contratar-empresa-com-sede-em-deposito/>

Presidente do INSS é demitido após contratar empresa com sede em depósito de bebida

<https://congressoemfoco.uol.com.br/especial/noticias/presidente-do-inss-e-demitido-apos-contratar-por-r-88-milhoes-empresa-de-informatica-com-sede-em-deposito-de-bebida/>

Presidente do INSS é demitido após denúncia de corrupção

A exoneração foi encaminhada à Casa Civil e deve ser publicada no Diário Oficial da União nos próximos dias

https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/05/16/internas_economia,959203/presidente-do-inss-e-demitido-apos-denuncia-de-corrupcao.shtml

A própria imprensa reconhece a vulnerabilidade da Autarquia, conforme as matérias abaixo:

Equipe de Bolsonaro planeja INSS sob a gestão do Ministério da Economia

Instituto que paga benefícios previdenciários hoje está no Desenvolvimento Social

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/equipe-de-bolsonaro-planeja-inss-sob-a-gestao-do-ministerio-da-economia.shtml>

“Por um lado, o INSS é historicamente visado por partidos políticos aliados ao Palácio do Planalto, na busca de nomear aliados para comandar o órgão, que paga mais de R\$ 40 bilhões por mês a quase 35 milhões de beneficiários.

A capilaridade da rede de agências também é um trunfo para os políticos: são 1.597 unidades em 1.417 municípios.”

Cobiçado por aliados, INSS deve ir para as mãos de Paulo Guedes na Economia

O órgão paga mais de R\$ 40 bilhões por mês a quase 35 milhões de beneficiários e conta com 1.597 unidades em 1.417 municípios

<https://revistaforum.com.br/cobicado-por-aliados-inss-deve-ir-para-as-maos-d-e-paulo-guedes-na-economia/>

“O INSS é historicamente visado por partidos políticos aliados ao Palácio do Planalto, não só por sua capilaridade – conta com 1.597 unidades em 1.417 municípios – mas também pela sua relevância econômica. O órgão paga mais de R\$ 40 bilhões por mês a quase 35 milhões de beneficiários.”

Em que pese tais informações, conforme os trechos evidenciados nas duas matérias imediatamente acima, a Autarquia agora se encontra vinculada ao Ministério da Economia (gerado a partir, principalmente, dos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão), que tem histórico de ter uma direção mais técnica e com menores ingerências nas entidades sob seu controle finalístico, o que conforta toda a sociedade em um curto prazo, uma vez que transparece maior credibilidade à sociedade.

Ocorre que as mudanças políticas e de governo costumam ocorrer muito rapidamente, ainda que entre mandatos presidenciais de 4 anos, e que o INSS, com toda a sua função social no Estado brasileiro, não pode ficar à mercê do caráter e dos acordos políticos que poderão eventualmente ocorrer no futuro.

É nesse sentido que deve ser analisada a viabilidade de se dotar a Autarquia de maior autonomia funcional, administrativa e financeira, sem

prejuízo de um forte controle finalístico (de resultados/*ex post*) da administração direta.

Em que pese a autarquia ter como atividade estatal a prestação de serviços públicos por meio da execução das políticas públicas de previdência social e de parte de outras, como a assistência social, o que poderia gerar discussões acerca da discricionariedade de sua maior ou menor utilização pelo Poder Executivo, de acordo com a agenda do governo (governante) em exercício, ainda é uma entidade eminentemente e essencialmente técnica, operacionalizando as referidas políticas públicas por meio do reconhecimento de direito e da fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios, e, portanto, não pode permanecer vulnerável e à disposição de ingerências políticas. Ademais, questões políticas devem permanecer no núcleo estratégico do Estado e, portanto, no âmbito do Poder Executivo federal, deveriam estar centralizadas nos Ministérios, onde se concentra a formulação de políticas públicas.

7.2.2 Aspectos relacionados à atual estrutura organizacional

A estrutura do INSS é regida atualmente pelo Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, ou seja, trata-se de uma estrutura que foi desenhada recentemente. O seu artigo 2º resume os principais itens:

Art. 2º O INSS tem a seguinte estrutura organizacional:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social:

- a) Gabinete;
- b) Assessoria de Comunicação Social; e
- c) Coordenação-Geral de Projetos Estratégicos e Inovação;

II - órgãos seccionais:

- a) Procuradoria Federal Especializada;
- b) Auditoria-Geral;
- c) Corregedoria-Geral;
- d) Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração;
- e) Diretoria de Tecnologia da Informação e Inovação; e
- f) Diretoria de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos;

III - órgãos específicos singulares:

- a) Diretoria de Benefícios; e
- b) Diretoria de Atendimento; e

IV - unidades descentralizadas: Superintendências Regionais.

A estrutura organizacional atual demonstra certa falta de direcionamento institucional para as atividades de área fim, com a permanência de apenas 2 diretorias com atuação direta na área finalística do INSS (Atendimento e Benefícios). Ocorre que o extenso e complexo rol de atribuições do Instituto exige um quantitativo maior de unidades estratégicas voltadas para o reconhecimento de direitos, modelagem e padronização de fluxos, automatização de processos e fiscalização de benefícios sociais.

Na contramão de incentivar a área fim, a estrutura disponível direciona o seu foco para atividades dos órgãos seccionais e de assistência direta ao Presidente, **atuando em descompasso e contrassenso com as próprias diretrizes**, quando deveriam direcionar, precipuamente, a sua organização interna para as atividades finalísticas. Tais fatos geram graves consequências para as unidades descentralizadas, principalmente para as agências que são as responsáveis pelo atendimento presencial aos cidadãos, e limitam, de uma forma geral, o potencial de quantidade e qualidade de entrega de serviços públicos à população brasileira.

Outras definições na estrutura mostram, também, a redundância de competências entre algumas áreas. Em uma breve avaliação da estrutura atual, 3 setores se apresentam com a competência de “**Inovação**” no Instituto: Diretoria de Tecnologia da Informação e **Inovação**, Coordenação-Geral de Projetos Estratégicos e **Inovação** e Divisão de **Inovação** em Atendimento (Diretoria de Atendimento).

Além disso, órgãos seccionais auxiliares apresentam uma estrutura até mais robusta que áreas finalísticas como a Diretoria de Atendimento, por exemplo, demonstrando o **inchaço das unidades auxiliares e, em mais um exemplo, da falta de valorização das áreas finalísticas**.

Somado a esse contexto, nos últimos anos a alta direção do INSS passou a ser composta principalmente por **gestores que não integram a carreira do Seguro Social, por vezes**, sem critério objetivo de elegibilidade para o cargo, o que prejudica a qualidade das decisões estratégicas tomadas, dado o alto nível de especialização da autarquia.

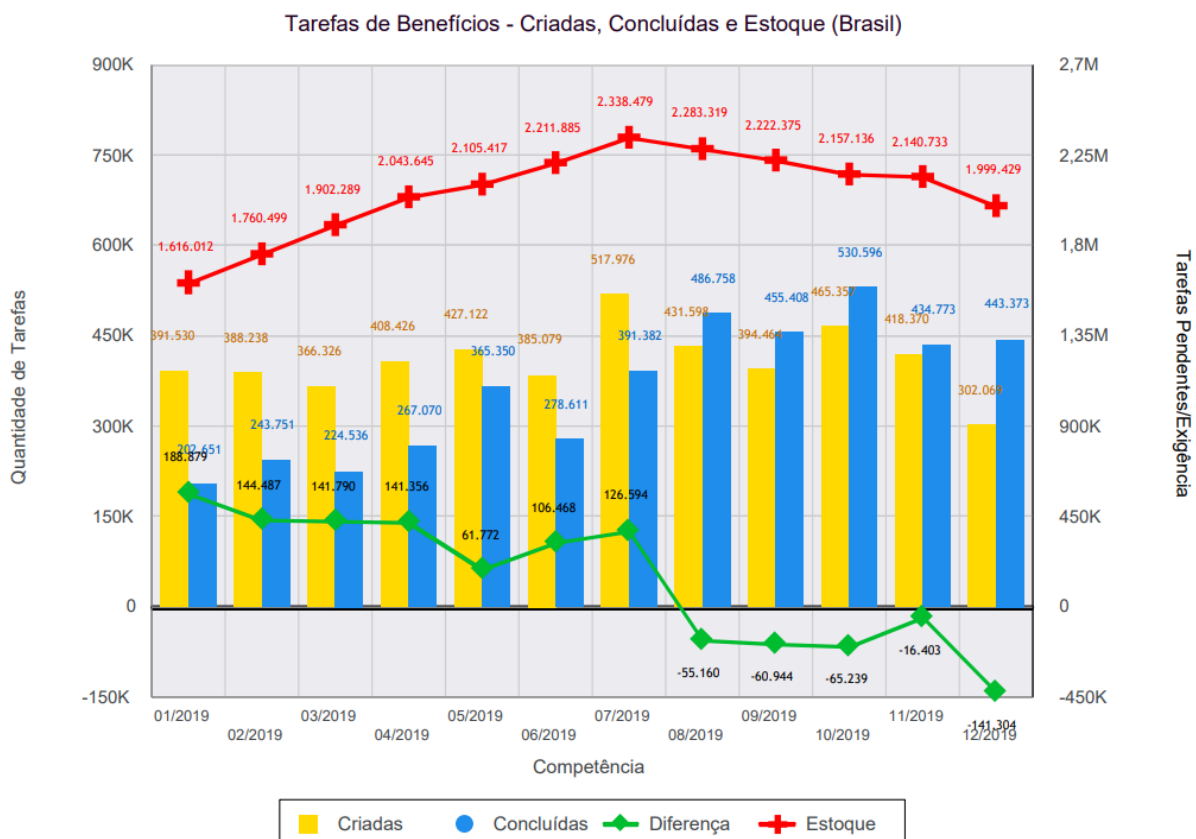
Para exemplificar essa situação, na gestão atual não existe **nenhum servidor da carreira do Seguro Social ocupando cargos em comissão em nível de diretoria (DAS e FCPE 101.5)** na Administração Central do INSS. Até mesmo para **funções inferiores, mas ainda de alta relevância estratégica**, como Coordenações-Gerais, em áreas importantes como (1) Planejamento, Gestão e Projetos Estratégicos, (2) Diretoria de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos e (3) Diretoria de Tecnologia, **inexistem** servidores da carreira do Seguro Social ocupando cargos em comissão e funções de confiança de maior nível hierárquico.

Todos esses fatores geram consequências diretas na área fim, tais como:

- Sobrecarga de trabalho para as unidades e servidores dessa área;
- Alta dependência de servidores convocados;
- Baixa qualidade das decisões que impactam as unidades operacionais (agências e centrais de análise).

Esse contexto gera, ainda, **distanciamento** entre o nível estratégico e as áreas finalísticas da autarquia. Imagina-se que o estoque de processos do INSS com mais de 45 dias seria controlado rapidamente. Entretanto, no fim de dezembro de 2019, constavam cerca de 2 milhões de processos em andamento no INSS, sendo **1,2 milhões com o prazo regular expirado (atrasados)**. Mesmo com o programa de bonificação sendo prolongado, uma estimativa realista é que o **estoque de processos demore ao menos mais 10 meses** para atingir um patamar de controle.

O gráfico abaixo retrata a situação do estoque de processos de reconhecimento inicial no ano de 2019:

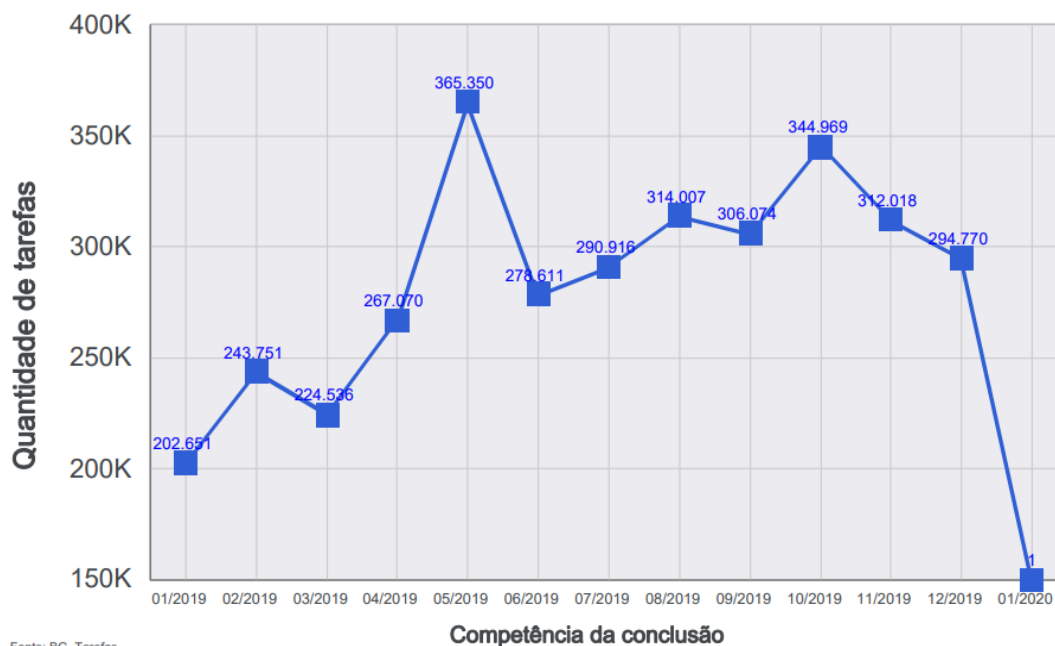


É possível verificar que, a partir de agosto de 2019, o INSS conseguiu iniciar a **redução** do seu estoque de processos de reconhecimento inicial, principalmente em decorrência do programa de bonificação (BMOB) para os servidores de carreira e implantação dos Programas de Gestão.

O resultado satisfatório do programa deve-se basicamente em incentivar o trabalho realizado pelo servidor do INSS e para que ocorra uma melhora contínua dos resultados institucionais, a alta direção deve se pautar sempre na premissa de que é o **servidor de carreira** que trará o ganho de qualidade e rapidez na prestação do serviço público. Nesse sentido, medidas como a vinda de empregados de empresas estatais (Valec e Infraero), militares da reserva, contratação de temporários ou terceirizados para desempenhar atividades finalísticas podem surtir efeito contrário ao desejado, enfraquecendo a Instituição, desmotivando os servidores e prejudicando a qualidade do serviço prestado.

Cabe destacar também a necessidade de que a **reestruturação organizacional** tenha foco na otimização da atividade fim do INSS, bem como readeque o **plano de carreira** dos servidores para que a autarquia não dependa somente do plano de bonificação para alcançar bons resultados, conforme demonstra o gráfico abaixo:

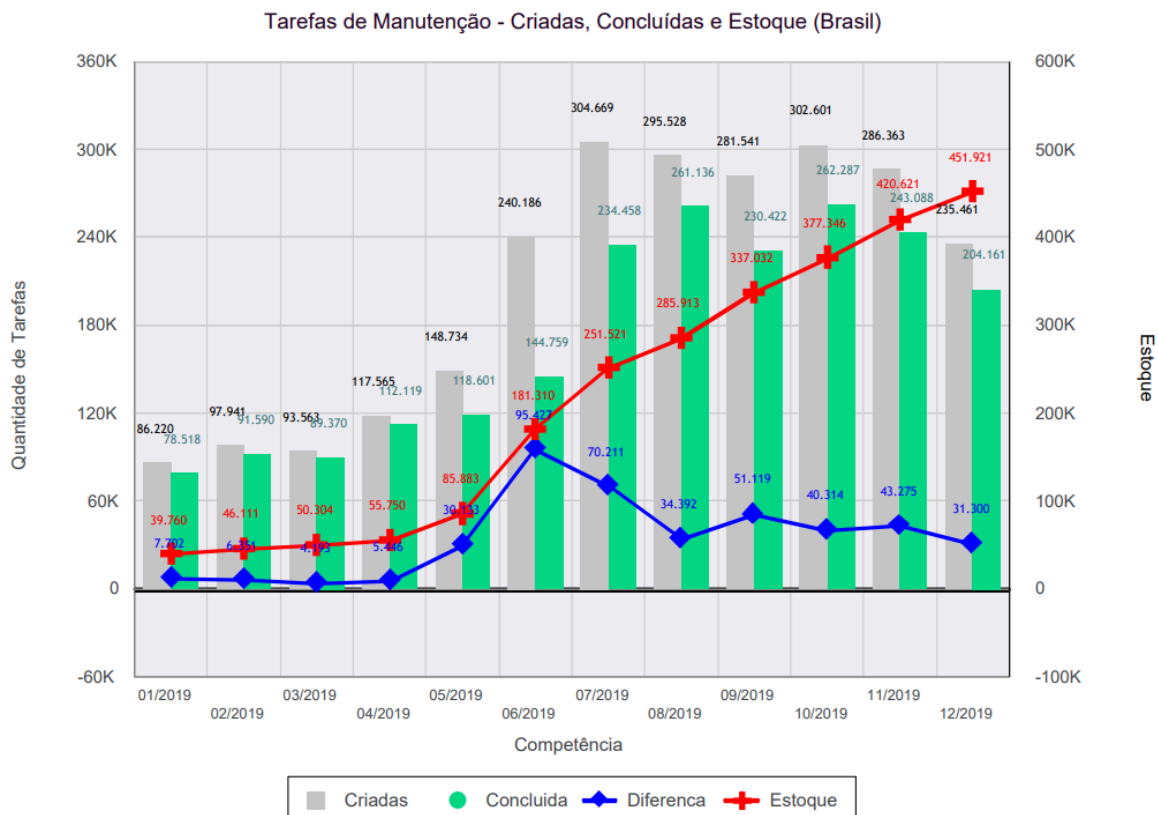
Quantidade de Tarefas Ordinárias - sem BMOB - por competência



O gráfico trata do quantitativo de processos de reconhecimento inicial concluídos na fila ordinária (CEABs e CEAPs), ou seja, sem considerar a fila nacional do bônus. Nesse cenário, o estoque teria o **crescimento (déficit em relação ao volume de entrada de processos)** de uma média de 90 mil processos por mês. É possível observar uma grande variação de produtividade entre os meses, o que demonstra uma oportunidade de otimização da **gestão da fila ordinária** mediante a implantação de filas especializadas por grupos de serviços, uniformizando não só o volume de processos despachados, como também o tempo médio de conclusão das mais variadas espécies de benefícios. Sinaliza, ainda, a oportunidade de implementação de um consistente **programa de capacitação** para os servidores que desejam migrar para a análise de benefícios e reciclagem para os atuais concessionários, com o intuito de aumentar a produtividade e melhorar a qualidade da análise dos processos.

Em paralelo ao reconhecimento inicial, a autarquia presta diversos outros serviços para a sociedade, tais como a manutenção de benefícios, recurso e implantações judiciais, serviços estes que **não podem ser negligenciados** e impactam a vida de milhões de cidadãos. Os serviços

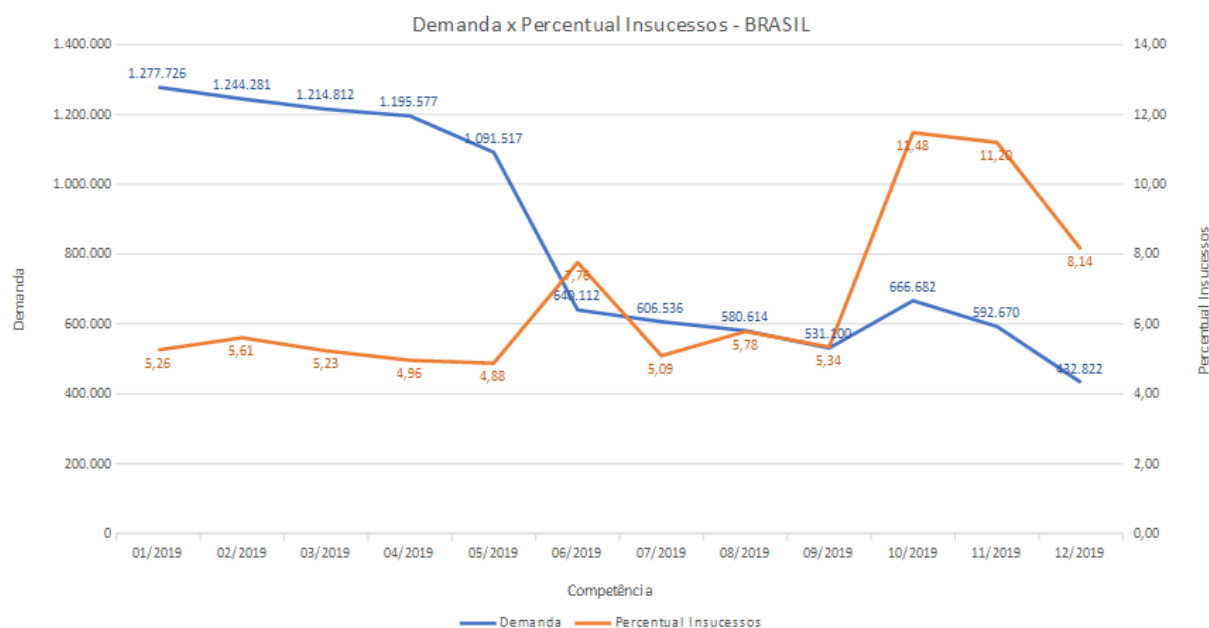
de manutenção, por exemplo, apresentam um crescimento considerável do estoque de processos:



A situação demonstrada no gráfico acima apenas reforça a necessidade do direcionamento imediato para a automatização de processos, não de forma pontual, mas mediante um processo de **modernização estruturante** que extrapola um programa de bonificação, além da **valorização do servidor de carreira** que efetivamente detêm o conhecimento técnico e do negócio.

Além da redução de priorização de serviços como os de manutenção citados acima, o **atendimento presencial** das agências acabou também sendo **prejudicado** em decorrência da prioridade em analisar os processos de benefícios. Os benefícios em decorrência da redução de atendimentos presenciais proporcionados pela virada de serviços da transformação digital não foram tão efetivos, uma vez que houve uma redução drástica de servidores em atendimento nas agências em decorrência de aposentadorias ou migração para outras áreas como as centrais de análise, por exemplo.

O gráfico abaixo mostra claramente o cenário de **redução da demanda** por agendamentos para atendimento presencial, **mas o aumento percentual dos insucessos**, em especial para cumprimento de exigências:



Após a virada de serviços, o principal serviço para agendamento no INSS é cumprimento de exigência, ou seja, a apresentação de documentos exigidos pelo INSS para o reconhecimento do direito ao benefício. O insucesso no agendamento significa que o cidadão tentou realizar o agendamento e não obteve sucesso, negando naquele momento a oportunidade de apresentar os documentos solicitados pela autarquia. Essa situação gera outras consequências como o **congestionamento de ligações na Central 135** em decorrência de sucessivas tentativas de agendamento pelo cidadão e **pressão para os servidores** que atuam nas agências, com as reclamações dos segurados.

O presente estudo elencou mecanismos que podem **mitigar** os problemas do atendimento presencial tais como a modernização das agências, programa de gestão para servidores que trabalham no atendimento presencial, expansão de Acordos de Cooperação, simplificação normativa, implantação do cadastro pessoal único e apoio administrativo terceirizado.

Nesse contexto, a situação do atendimento presencial do INSS acaba sendo o foco dos meios de comunicação. Uma reportagem recente que trouxe **constrangimento institucional** ao retratar o atendimento do INSS, é o artigo “A Saga da Aposentadoria” do UOL Economia, que demonstra a **falta de servidores para atendimento** nas agências. No trecho abaixo, a reportagem descreve a situação:

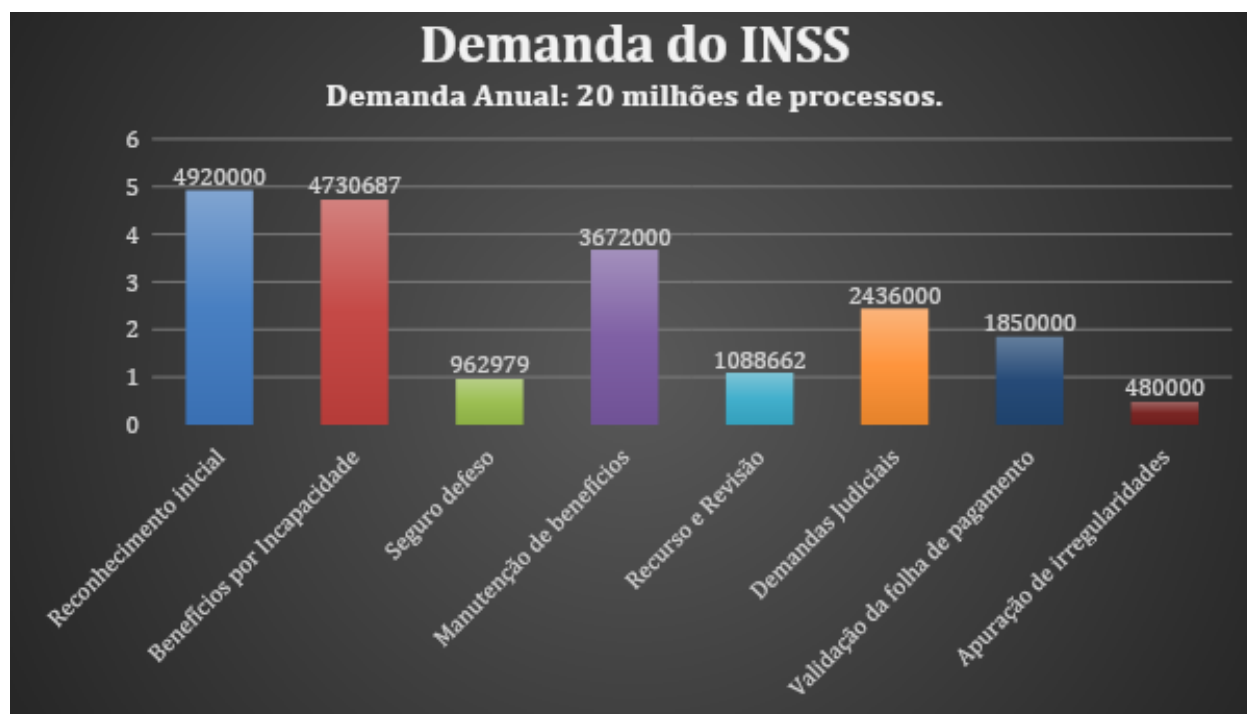
“Esta é a realidade diária de agências de atendimento do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) em São Paulo visitadas pelo UOL. Há atrasos, **falta de funcionários** e lotação.”

Esse distanciamento da realidade e o interesse em resultados apenas de curtíssimo prazo promovem uma **piora significativa** da imagem institucional do INSS junto à sociedade, além de promover a **desmotivação** entre os servidores que efetivamente realizam continuamente a modernização do Instituto.

Para agravar o grau de desmotivação e **colocar em risco** a qualidade do serviço prestado pela autarquia, foi publicada a Portaria 13.623 de 10 de dezembro de 2019 do Ministério da Economia que impacta drasticamente na capacidade operacional do INSS ao **reduzir, em cerca de 70%**, o quantitativo de Gerências Executivas (Unidades Administrativas de Serviços Gerais - Uasg), medida esta que poderia ser proposta em moldes adequados à realidade da autarquia, com envolvimento dos servidores do INSS na sua construção.

Em continuidade, foi anunciada a **contratação de militares da reserva** para atendimento presencial nas agências, sem uma definição clara das atividades a serem desempenhadas, com o intuito de liberar servidores para a análise de processos. Ocorre que o rol de atividades realizadas nas agências do INSS é extenso e não se limita à emissão de senhas para atendimento, digitalização e autenticação de documentos. A equipe técnica da autarquia visualiza solução alternativa, conforme **processo SEI nº 35014.005339/2019-46**, onde há fundamentação para contratação de apoio administrativo terceirizado para auxiliar os servidores nas agências, mantendo a qualidade do atendimento prestado pela autarquia, sendo dispensável a contratação de militares da reserva e com custo inferior ao previsto para a utilização da força de trabalho dos militares.

A **dimensão das atividades executadas pelo INSS** é muito maior do que o cenário do reconhecimento inicial de direitos como aposentadorias e pensões. A autarquia já atua em diversas frentes com **volume anual de mais de 20 milhões de processos**, desde atendimento presencial e acertos cadastrais para benefícios por incapacidade até trabalhos complexos de validações da folha de pagamento e apuração de irregularidades.



Fica evidente a **necessidade urgente** da reestruturação organizacional com foco na área finalística do Instituto, considerando a enorme relevância do INSS para a sociedade brasileira. A adoção de medidas paliativas e emergenciais minimizam os problemas a curto prazo, entretanto, **ações estruturantes e a valorização da carreira** do Seguro Social são indispensáveis para a proteção social dos cidadãos e a correta aplicação da despesa pública.

Com isso, não há dúvidas de que o **monitoramento operacional de benefícios e a automatização de processos** devem ter **estruturas compatíveis com suas relevâncias estratégicas para o INSS**, para que os resultados descritos neste trabalho sejam alcançados. Nesse sentido, sem prejuízo de outros ajustes na estrutura, recomenda-se veementemente que essas 2 áreas de negócio se transformem em **órgãos específicos singulares ou equivalentes**.

Não há como se viabilizar a automatização de processos (atividade altamente estratégica para a sustentabilidade operacional da autarquia) sem os **recursos adequados** para essa finalidade na estrutura organizacional do Instituto. Em muitas situações de reflexão institucional acerca dessa atividade, pela grandiosidade e complexidade dos desafios inerentes à autarquia, é feita uma **analogia** com o processo de automação realizado pelo **setor bancário**. Porém, ao analisarmos a estrutura organizacional dos principais bancos do país, verifica-se o direcionamento robusto de sua estrutura e cargos para atividades ligadas à automatização. O processo de automação não se trata apenas de aquisição de *softwares* ou contratações em Tecnologia da Informação, sendo que a efetiva implantação da automação está intrinsecamente ligada ao **conhecimento do negócio**, com o mapeamento, padronização e otimização de fluxos e procedimentos, bem como a especificação, acompanhamento e revisão contínua de regras de negócio para processos automatizados ou semi-automatizados.

Nesse sentido, é pré-requisito que a **gestão por processos** seja efetivamente institucionalizada no INSS para a viabilidade da automação em larga escala. Trata-se de um trabalho transversal que permeia diferentes áreas de negócio caracterizadas como “donos do processo”, mas é importante que exista uma unidade específica responsável pela coordenação da gestão de processos e que esta seja materializada com status de Coordenação-Geral, dentro de uma unidade de Diretoria ou de Assessoria Especial voltada à Padronização e Automatização e com projeções nos demais órgãos específicos singulares, seccionais e até de assistência direta à Presidência, de forma que a padronização de fluxos da área meio e, especialmente, da área fim tenha a relevância que merece no Instituto.

Em paralelo, o **potencial de economia para os cofres públicos** só será alcançado em sua plenitude com uma estrutura dedicada ao **monitoramento e fiscalização de benefícios**, saindo de uma posição secundária na estrutura atual e anteriores e se tornando, de fato, uma atividade primordial e indispensável na autarquia.

A partir do modelo de reestruturação proposto neste documento para o INSS, especialmente no que concerne à perspectiva de novas competências e a sua função como órgão central de execução de um sistema estruturador especial voltado à regulação da gestão de benefícios sociais e serviços decorrentes, de políticas públicas e programas sociais federais, **faz-se necessário reconhecer as atividades de fiscalização de benefícios como extremamente estratégicas**, não apenas para o Instituto, mas **para o próprio Estado brasileiro**, principalmente em função do montante de recursos direcionados a esta área e do seu impacto social.

Nesse sentido, impõe-se a necessidade de **robustecimento da estrutura** relacionada à gestão dessas atividades, que agregariam, ainda, de uma forma geral a (1) **gestão das folhas de pagamento** de outros benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, vinculados a políticas públicas e programas sociais do Governo Federal e até de outros entes federados, bem como a (2) **fiscalização e apuração de irregularidades** em benefícios e, eventualmente, a (3) **cobrança administrativa**, quando for o caso.

Diante desse contexto, recomenda-se alçar a unidade estratégica de fiscalização e controle de benefícios ao status de **órgão específico singular**, como Diretoria, com estrutura condizente com o desafio proposto, bem como recomenda-se a criação de unidades de projeção da referida área na estrutura descentralizada da Autarquia, além de centrais de análise específicas.

7.3 Proposta

7.3.1 Sistema Nacional de Benefícios Sociais - SINBES

Criação do Sistema Nacional de Benefícios Sociais – SINBES: conjunto articulado de órgãos e entidades governamentais e da sociedade civil, em regime de colaboração, voltado à gestão integrada de políticas, programas, projetos, ações e serviços públicos que envolvam benefícios sociais,

contributivos e não-contributivos, visando à otimização da operacionalização do reconhecimento de direitos, na seara administrativa, da população beneficiada, bem como o aperfeiçoamento do combate à fraudes e erros e o aumento da eficiência e da qualidade na prestação dos serviços públicos no país.

A proposta do SINBES decorre de uma adaptação com viés operacional do conceito do Sistema Nacional de Seguridade Social, previsto no art. 5º da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e será materializado como também como uma adaptação dos atuais sistemas estruturadores e de outros sistemas do Poder Executivo Federal, a exemplo do Sistema Financeiro Nacional, tendo como objetivo complementar o fomento à ampliação e simplificação do acesso dos cidadãos aos serviços públicos que integrem o referido Sistema.

A ideia é oficializar e reforçar uma sistemática que, na prática, em algum nível, já existe, regulamentando e otimizando a relação entre os diversos atores envolvidos na proposta do Sistema, com foco, especialmente, nas diversas (1) ações de descentralização da execução de políticas públicas que possam desonerar a administração direta do Poder Executivo Federal da execução/operacionalização/implementação, por ela mesma, dos serviços públicos os quais o Estado brasileiro se propõe a oferecer aos seus cidadãos, e na (2) centralização de serviços públicos típicos de (A) reconhecimento de direitos e de gestão de benefícios sociais, incluindo a gestão das folhas de pagamento e a fiscalização e apuração de irregularidades, em uma única entidade estatal, e de (B) fiscalização e “regulação” dos regimes próprios de previdência social dos Estados, DF e Municípios.

Dentro de uma concepção de discricionariedade do Governo Federal e de seus órgãos formuladores de políticas públicas, que avaliarão as melhores estratégias para suas execuções – (1) descentralização a uma entidade única federal ou (2) descentralização a outros entes federados –, propõe-se a utilização do INSS, enquanto entidade da Administração

Indireta do Poder Executivo federal, para receber a competência de Órgão Central de Execução - OCE do SINBES.

Nesse sentido, **independentemente do formato, estratégia ou modelo em que as políticas públicas que contemplem benefícios sociais sejam formuladas**, o OCE poderá ser chamado, formalmente, mediante outorga por lei ou delegação por ato a ser regulamentado, a executá-las diretamente ou a fiscalizar a sua execução, neste último caso quando os órgãos formuladores optem pela execução descentralizada por meio de outros entes federados.

7.3.2 Organização do SINBES

O SINBES será, então, composto pelos seus órgãos normatizadores, pelos seus órgãos complementares e pelo seu órgão central de execução, conforme disposto abaixo:

Quadro 1: Matriz de Representação do SINBES

MATRIZ DE REPRESENTAÇÃO DO SINBES			
Composição	Órgãos Normatizadores	Órgão Central de Execução	Órgãos Complementares
Descrição	Órgãos da União responsáveis pelas diretrizes de formulação e pela gestão das políticas públicas federais com previsão de benefícios sociais, contributivos e não-contributivos	Entidade responsável pela operacionalização, de forma centralizada, e pela fiscalização e regulação, quando for o caso, dos benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, decorrentes de políticas públicas e programas sociais	Entes federados e outras pessoas jurídicas de direito público ou privado que podem participar do processo de execução de políticas públicas, mediante vínculo com o Órgão Central e/ou com os Órgãos Normatizadores
Competências	(1) Gerir as políticas públicas sob sua responsabilidade, (2) determinar as diretrizes e regras gerais que deverão ser observadas pelo Órgão Central de Execução e (3) firmar convênios com outros entes federados e entidades públicas e privadas para execução descentralizada de suas políticas, quando for o caso	(1.a) operacionalizar o reconhecimento de direitos e (1.b) fiscalizar os benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, relacionados às políticas públicas federais e programas sociais vinculados ao SINBES. (2) operacionalizar e fiscalizar as folhas de pagamento de benefícios (2.a) decorrentes dos convênios firmados pelos órgãos normatizadores do SINBES junto aos órgãos complementares, enquanto executores descentralizados, e (2.b) vinculados a políticas	Executam atividades de suporte ao Órgão Central de Execução, no cumprimento de sua missão institucional, e executam, quando for o caso, por meio de ajustes firmados com os Órgãos Normatizadores, as políticas públicas que forem descentralizadas

		públicas e programas sociais dos estados, DF e municípios que aderirem ao SINBES. (3) Regular e fiscalizar os RPPS dos estados, DF e municípios.	
Integrantes	<u>Órgãos formuladores de políticas públicas</u> (Ministérios... da Economia; da Cidadania; da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos; da Justiça e Segurança Pública; da Educação; da Saúde etc)	Instituto Nacional do Seguro Social - INSS	<u>Organizações da sociedade civil, entidades de representação, empresas e órgãos da administração pública direta e indireta</u> (signatários de acordo de cooperação, convênios ou instrumentos congêneres para fins de formalização de parcerias, visando à otimização da prestação dos serviços públicos federais objeto do SINBES, ou de outras comodidades de interesse dos beneficiários)
	<u>Órgãos de controle e participação social</u> (Conselhos Nacionais... da Previdência Social, da Assistência Social, do Trabalho, de Educação, de Saúde etc)		<u>Entes federados</u> (Estados, Distrito Federal e Municípios e seus órgãos e entidades)
	<u>Órgão de Governança Superior do Sistema</u> (Conselho Gestor do SINBES)		<u>Estatais e órgãos públicos federais de TIC</u> (Dataprev, Serpro, Datasus etc)
	<u>Órgãos e entidades da União com interesse legal nas atividades do Sistema</u> (Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, CGU, Comitê Gestor da ICN etc)		<u>Instituições Financeiras</u> (bancos e financeiras) Cartórios de Registro Civil de Pessoas Naturais

Fonte: elaborado pela equipe de planejamento da proposta

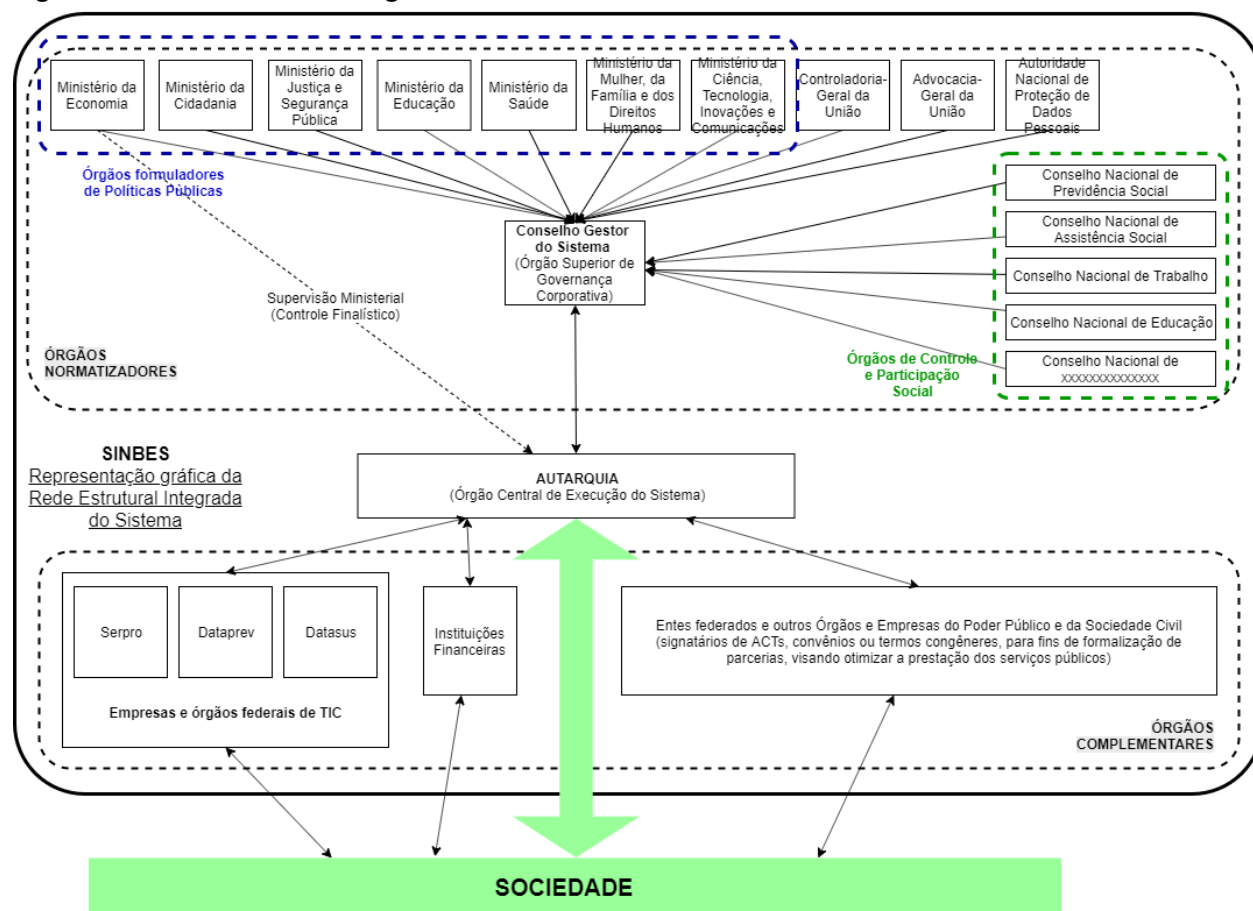
De forma mais didática, o quadro abaixo **exemplifica algumas relações entre os integrantes do SINBES**, com suas respectivas funções dentro do referido Sistema:

Políticas Públicas e Programas Sociais	Responsável pela formulação e avaliação	Responsável pela operacionalização do Reconhecimento do Direito	Responsável pela gestão e fiscalização da folha de pagamento dos benefícios
---	--	--	--

<p>Previdência Social – RGPS e RPPS (servidores civis da União)</p>	<p>Órgãos Normatizadores do SINBES - Administração direta - ME/SEPT (com diretrizes do Conselho Nacional de Previdência Social)</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS</p>
<p>Assistência Social – políticas públicas federais e programas com <u>execução centralizada</u></p>	<p>Órgãos Normatizadores do SINBES - Administração direta - MCidadania/SEDS (com diretrizes do Conselho Nacional de Assistência Social)</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS</p>
<p>Assistência Social – políticas públicas federais e programas com <u>execução descentralizada</u></p>	<p>Órgãos Normatizadores do SINBES - Administração direta - MCidadania/SEDS (com diretrizes do Conselho Nacional de Assistência Social)</p>	<p>Órgãos Complementares do SINBES – Entes federados – Estados, DF e Municípios</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS</p>
<p>Previdência Social - RPPS (servidores dos estados, DF e municípios), <u>mediante adesão ao SINBES</u></p>	<p>Órgãos Complementares do SINBES – Entes federados – Estados, DF e Municípios (Regulação e fiscalização dos RPPS pelo órgão central de execução do SINBES - INSS)</p>	<p>Órgãos Complementares do SINBES – Entes federados – Estados, DF e Municípios</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS (apenas fiscalização) (operacionalização dos pagamentos permanece com o respectivo ente)</p>
<p>Outros programas sociais - outros programas sociais elaborados pelos estados, DF e municípios com recursos próprios (sem recursos diretos da União), <u>mediante adesão ao SINBES</u></p>	<p>Órgãos Complementares do SINBES – Entes federados – Estados, DF e Municípios</p>	<p>Órgãos Complementares do SINBES – Entes federados – Estados, DF e Municípios</p>	<p>Órgão Central de Execução do SINBES – Administração indireta - INSS (apenas fiscalização) (operacionalização dos pagamentos permanece com o respectivo ente)</p>

Toda essa dinâmica pode, ainda, ser melhor visualizada na figura abaixo, que representa, de forma exemplificativa a Rede Estrutural Integrada do SINBES:

Figura 1: Rede Estrutural Integrada do SINBES



Fonte: elaborado pela equipe de planejamento da proposta

São considerados **órgãos normatizadores**:

- Órgãos do Poder Executivo federal formuladores de políticas públicas que envolvam a concessão de benefícios sociais, contributivos ou não contributivos;
- Órgãos de controle e participação social legalmente vinculados às políticas públicas que integrem o SINBES;
- Órgão superior de governança do SINBES; e
- Outros órgãos do Poder Executivo Federal e dos demais Poderes da União que guardem relação ou interesse nas atividades e resultados do SINBES em função de afinidade com suas competências institucionais.

Os órgãos normatizadores terão como competência as (1) diretrizes para formulação e a gestão das políticas públicas sob sua responsabilidade, a (2) determinação das diretrizes e regras gerais que deverão ser observadas pelo Órgão Central de Execução do Sistema e o (3) ajuste de convênios com outros entes federados e entidades públicas e privadas para execução descentralizada de suas políticas, quando for o caso.

Os órgãos do Poder Executivo federal formuladores de políticas públicas que envolvam a concessão de benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, integrarão o SINBES, na forma do decreto regulamentador a ser expedido.

Os órgãos normatizadores previstos que formulem políticas públicas federais optarão pela sua implementação centralizada ou descentralizada, nos formatos abaixo discriminados:

- 1) A execução centralizada das políticas públicas federais será realizada pelo órgão central de execução do SINBES; ou
- 2) A execução descentralizada das políticas públicas federais, no que concerne ao reconhecimento de direitos, poderá ser realizada por meio de outros entes federativos, mediante ajuste a ser firmado pela União, por meio dos seus respectivos órgãos formuladores, com os Estados, Distrito Federal e Municípios, cuja operacionalização das folhas de pagamento de benefícios decorrentes, inclusive seu próprio pagamento, será executada e fiscalizada pelo órgão central de execução do SINBES.

Na hipótese prevista no item 2 acima, o Órgão Central de Execução do SINBES:

- 1) centralizará a competência para gestão das folhas de pagamento decorrentes da execução das políticas públicas e programas sociais; e
- 2) no exercício de sua competência de fiscalização, por meio de seu quadro de pessoal, terá autonomia funcional para suspender benefícios com indícios de irregularidades ou cessar benefícios comprovadamente irregulares, na forma da lei, uma vez que a gestão da folha de pagamento de tais benefícios passaria a ser de competência do INSS.

Em contrapartida à perspectiva de aumento da autonomia funcional, administrativa e financeira do INSS, enquanto órgão central de execução do Sistema, a proposta prevê, também, a criação de um **órgão superior de governança do SINBES**, que será denominado Conselho Gestor do Sistema e terá o formato de órgão colegiado, de caráter permanente e deliberativo, composto por representante de todos os integrantes dos Órgãos Normatizadores do Sistema, ocupantes de cargo de natureza especial nos seus órgãos, bem como pelo dirigente máximo do órgão central de execução. Será presidido pelo representante do Ministério supervisor da Autarquia (OCE), ocupante de cargo de natureza especial.

O Conselho Gestor do SINBES terá a participação ainda de um representante do Comitê Gestor da Identidade Civil Nacional (Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017), de um representante do Comitê Interministerial de Governança – CIG (Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017) e de dois representantes da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), um de seu Conselho Diretor e um de seu Conselho Nacional.

O Conselho Gestor do SINBES poderá exercer o controle finalístico do órgão central de execução do Sistema, em substituição ao Ministério supervisor deste, mediante delegação do respectivo Ministro de Estado, e se encarregará, como órgão superior de governança corporativa do OCE, da avaliação dos processos decisórios estratégicos deste, bem como pela articulação entre os diversos Órgãos Normatizadores do Sistema e a diretoria executiva do OCE, orientando e supervisionando a relação entre as partes interessadas e garantindo que cada uma delas seja devidamente ouvida.

O Conselho Gestor **pode**, ainda, ser responsável, em função do OCE:

- (1) pela definição e emissão da expectativa de resultados para a Diretoria Executiva, bem como pelo seu *accountability*;
- (2) pela avaliação, homologação e monitoramento da estratégia de negócios;
- (3) pelo acompanhamento da gestão de riscos corporativos e do *compliance*;
- (4) pela homologação das políticas nas áreas funcionais (RH, TIC etc);

- (5) pela autorização de grandes investimentos e desmobilizações;
 - (6) pela instituição de comitês estratégicos internos (OCE) de governança;
- etc.

Ao implantar formalmente o SINBES, o Poder Executivo federal deverá disponibilizar ao seu Órgão de Governança Superior estrutura de cargos em comissão e funções de confiança visando secretariar as suas atividades, bem como para alocar corpo técnico de servidores que exercerão a direção do projeto de implantação operacional do referido Sistema e sua articulação com o seu órgão central de execução e com os demais órgãos normatizadores.

A participação no Conselho Gestor do SINBES será considerada serviço público relevante, cumulativo e não remunerado.

7.3.3 Designação do INSS como órgão central de execução do Sistema

Considerando os diversos elementos trazidos à discussão nos itens anteriores, conclui-se que desconcentrar os serviços por meio da criação de um órgão subordinado a um ministério específico não seria a melhor opção, tendo em vista que a autonomia é mais facilmente garantida com a descentralização do serviço para a administração pública indireta. Nesse sentido, nos parece, s.m.j., mais eficiente e efetivo outorgar os serviços públicos típicos, objeto da presente proposta a uma autarquia.

A ideia de centralização da operacionalização de parte dos benefícios sociais relacionados às políticas públicas federais se mostra não apenas viável, mas recomendável, tendo em vista a supremacia das vantagens do modelo sobre as desvantagens, presentes em diversos pontos deste trabalho. Ademais, nos casos em que a descentralização da execução das políticas públicas a outros entes federados seja a opção mais viável, sob o ponto de vista estratégico dos Órgãos formuladores, a autarquia poderá ser incumbida de fiscalizar as folhas de pagamento de benefícios decorrentes dos respectivos convênios ou termos congêneres firmados.

Nesse sentido, o Órgão Central de Execução do SINBES seria elaborado a partir de um conceito de agência federal de serviços públicos, atuando com diversas frentes. O foco da autarquia continuaria com a operacionalização de políticas públicas que envolvam a concessão de benefícios (contemplando, em regra, atividades de reconhecimento de direitos e de fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios), contributivos e não-contributivos, mas poderiam ser agregados, ainda, a disponibilização de outros serviços, inclusive compartilhados.

Para tanto, sugere-se a designação do Instituto Nacional do Seguro Social, instituído pelo art. 17 da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, c/c art. 1º do Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990, para exercer o encargo de Órgão Central de Execução do SINBES, com atuação em todo o território nacional.

Nesse sentido, as atividades exclusivas de Estado que serão desempenhadas pelo Órgão Central de Execução se referem aos **serviços públicos típicos de implementação de políticas públicas e programas sociais relacionadas à gestão de benefícios sociais**, contributivos e não contributivos, sem prejuízo de outros que venham a ser outorgados ou delegados à autarquia ou da descentralização de parte da execução das políticas públicas a outros entes federados e/ou entidades públicas e privadas, que poderão, inclusive, ser fiscalizadas pela autarquia, na forma abaixo:

1. Reconhecimento de Direitos: relativos aos benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, que integram as políticas públicas previdenciárias, assistenciais, trabalhistas, etc, que integrem o SINBES.

a) Reconhecimento inicial, manutenção e revisão de direitos

- Foco na concessão e cessação automáticas de benefícios, com forte presença de soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC;
- Análise humana para requerimentos de benefícios não automatizados e para recursos.

b) Análise social para fins de reconhecimento de direitos

Atividades complementares para fins de reconhecimento de direitos, inclusive as relacionadas à avaliação social componente da avaliação biopsicossocial da deficiência de que trata o § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), no âmbito federal, para fins previdenciários e assistenciais, e do benefício de que trata o § 6º do art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

c) Controle e Fiscalização

- Controle e fiscalização primários dos processos e benefícios decorrentes dos subitens “a” e “b”;
- Racionalização do quadro atual de servidores (em processo de considerável redução) e de outros recursos institucionais, uma vez que as atividades de reconhecimento de direitos estarão, em regra, automatizadas, com redirecionamento de parcela do quadro de pessoal remanescente para o tratamento de erros nas bases cadastrais e, especialmente, para a apuração de irregularidades, o combate às fraudes e a cobrança administrativa, fortemente apoiados nas soluções de TIC.

2. Fiscalização

Operacionalização e fiscalização, de forma centralizada, de folhas de pagamentos de benefícios, contributivos ou não-contributivos:

- decorrentes de convênios ou outros instrumentos congêneres firmados pelos Ministérios (Órgãos Normatizadores do SINBES) junto aos Estados, DF e Municípios, visando à execução descentralizada de políticas públicas que envolvam reconhecimento de direitos para concessão de benefícios, sem prejuízo do controle e fiscalização exercidos pelo órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal e pelo Tribunal de Contas da União; e
- vinculados às políticas públicas e programas sociais dos Estados, Distrito Federal e Municípios que aderirem ao SINBES, na forma do regulamento.

3. Outros serviços

- Oferta de outros serviços públicos federais, de forma centralizada ou suplementar, por meio da rede de atendimento do Órgão Central de Execução (especialmente serviços básicos de protocolamento de requerimentos para acesso a benefícios, a documentos oficiais e outros definidos em regulamento, como, por exemplo, Identidade Civil Nacional, Passaporte, Inscrição de CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social, Cartão Cidadão etc), ou de forma descentralizada, por meio de parcerias com instituições governamentais ou privadas.
- Possibilidade de aproveitamento da grande capilaridade da rede de atendimento presencial da autarquia, especialmente para a população com maior nível de exclusão digital, para formalização do conceito de “Agência Única”.
- Em sua maioria, em um primeiro momento, seriam serviços de suporte à etapa de requerimento (de forma não digital) de benefícios e documentos, que poderiam ser oferecidos nas unidades de atendimento presencial e que não necessitariam de força de trabalho com alto grau de especialização, pois a atuação do Órgão Central de Execução seria apenas de intermediação, uma vez que existem outros órgãos que são responsáveis pela execução/emissão dos serviços/documentos acima citados.

4. Gestão Organizacional

Coordenação da estrutura organizacional do INSS, inclusive das unidades, compartilhadas ou não, integrantes da sua rede de atendimento presencial, bem como sistemas, processos, pessoas, serviços, produtos, atendimento e outros relativos às atividades institucionais do Órgão Central de Execução.

5. Gestão da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e do Projeto de Lei nº 6.159, de 26 de novembro de 2019.

6. Regulação e fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios

Nos termos do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal e da lei complementar de que trata o caput do referido artigo.

Os serviços públicos típicos a que se refere o quadro acima estão relacionados à implementação das seguintes políticas públicas, programas sociais e áreas de governo:

- **Previdência Social** (cenário de continuidade do modelo atual de execução das políticas do RGPS e do RPPS dos servidores civis da União)
 - Benefícios do Regime Geral da Previdência Social;
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Benefícios do Regime Próprio da Previdência Social dos servidores civis da União;
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal (natureza previdenciária, conforme doutrina majoritária e PARECER/CONJUR/MTE/Nº 256/2010); e
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Renda Mensal Vitalícia (Criada pela Lei nº 6.179/74. Extinta a partir de 01/01/1996, em virtude da instituição do BPC/LOAS);
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
- **Assistência Social**
 - Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS);
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Benefícios eventuais da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS);
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Benefício Assistencial ao Trabalhador Portuário Avulso;
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
- **Benefícios de Legislação Específica**
 - Pecúlio (Extinto em 16/04/1994, por meio da Lei nº 8.870, de 1994);
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Pensão especial da síndrome da Talidomida; e
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.
 - Pensão especial por hanseníase;
 - Reconhecimento de direito; e
 - Controle e Fiscalização.

O Poder Executivo federal deverá ainda realizar um estudo, após a publicação da lei de instituição do SINBES (na etapa de implantação do Sistema), para avaliar a viabilidade técnica e jurídica de (1) centralização de serviços públicos típicos de execução/operacionalização de outras políticas públicas e programas sociais no Órgão Central de Execução e/ou de (2) manutenção da descentralização da execução de políticas públicas e programas sociais em outros entes federados, transmitindo a competência de operacionalização e fiscalização das folhas de pagamento de benefícios decorrentes dos ajustes firmados entre a União e os entes federados ao Órgão Central de Execução.

Para tanto, além das políticas públicas e programas sociais acima citados, em médio e longo prazo, a execução e/ou fiscalização de outras políticas públicas, programas sociais e prestações poderiam também vir a ser de competência do Órgão Central de Execução do SINBES, em auxílio à Administração direta do Poder Executivo federal.

Ademais, considerando, então, todo o rol de atividades estatais propostas ao Órgão Central de Execução do SINBES e as suas naturezas heterogêneas, bem como a necessidade de se evitar conflitos de interesses na supervisão ministerial do OCE (priorização de algumas políticas em detrimento de outras) e de maior acesso ao núcleo de planejamento e gestão do Governo Federal (especialmente no que se refere aos órgãos centrais de orçamento e finanças), propõe-se a permanência da **vinculação do OCE ao Ministério da Economia**, considerando um órgão com maior neutralidade política e de alinhamento mais técnico, que pode auxiliar, de forma mais efetiva, o OCE à cumprir sua missão institucional.

Por fim, considerando a contextualização contida na introdução do tópico 6 deste documento, no que se refere ao reconhecimento do INSS como entidade integrante do Núcleo de Atividades Exclusivas do Estado brasileiro e, portanto, executora de atividades típicas de Estado, e considerando ainda a necessidade de garantir maior autonomia administrativa e financeira à autarquia, bem como mitigar os impactos de

ingerências políticas em decisões técnicas, especialmente as funcionais individuais, relacionadas às atividades da área-fim e da área-meio, inclusive garantindo a continuidade de projetos estratégicos do Instituto, **conclui-se pela oportunidade, conveniência e vantajosidade de dotar a nova entidade de privilégios específicos e maior autonomia funcional, administrativa e financeira.**

Para tanto, recomenda-se **dotar a autarquia de regime especial e qualificá-la em agência executiva.**

7.3.3.1 Regime Especial do INSS

Autarquia em regime especial é toda aquela em que a lei instituidora conferir privilégios específicos e aumentar sua autonomia comparativamente com as autarquias comuns, sem infringir os preceitos constitucionais pertinentes a essas entidades de personalidade pública.

O que posiciona a autarquia de regime especial são as regalias que a lei criadora lhe confere para o pleno desempenho de suas finalidades específicas.

A natureza de autarquia especial a ser conferida ao INSS será garantida pela União e seus Poderes e será caracterizada pela **investidura a termo** de seus dirigentes e **estabilidade durante os mandatos**, e pela **independência e autonomia funcional, administrativa e financeira** necessária à perfeita execução de sua missão institucional, que poderá ser ampliada mediante formalização de contrato de desempenho, na forma do art. 37, § 8º, da Constituição Federal, qualificando a entidade em agência executiva.

A referida **autonomia funcional** abrangerá a impossibilidade de recurso administrativo dos atos de seus dirigentes e do seu corpo funcional ao Ministério supervisor, esgotando-se as instâncias hierárquicas revisoras dos referidos atos na própria Autarquia, ressalvado o controle e revisão

judicial e observado as competências do Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Benefícios Sociais – CRBS.

7.3.3.2 Qualificação em Agência Executiva

A qualidade de Agência Executiva é um instituto conferido à autarquia ou fundação pública, com a finalidade de promover a implementação de um modelo de administração gerencial, caracterizado por decisões e ações orientadas para resultados, tendo como foco as demandas e necessidades dos administrados, baseadas no planejamento permanente e executadas de forma descentralizada e transparente.

Para que uma instituição seja qualificada como Agência Executiva é preciso ter celebrado contrato de gestão com o ente político o qual está vinculada e possuir um plano estratégico de reestruturação e desenvolvimento em andamento. Importante salientar que a qualificação de uma Autarquia ou Fundação como agência executiva não a modifica, nem é capaz de instituir nova figura jurídica, mas somente atribui uma importância maior ao serviço prestado, garantindo por esta rotulação uma possibilidade maior de atuação devido ao grau de confiança que lhe é atribuído.

Conforme sabiamente nos ensina Maria Sylvia Zanella di Pietro, sobre as Agências Executivas:

"Em regra, não se trata de entidade instituída com a denominação de agência executiva. Trata-se de entidade preexistente (autarquia ou fundação governamental) que, uma vez preenchidos os requisitos legais, recebe a qualificação de agência executiva, podendo perdê-la se deixar de atender aos mesmos requisitos."

O modelo, assim como as agências reguladoras, foi importado de países como os Estados Unidos e alguns europeus e então adaptado para a realidade brasileira. De certa forma, perdeu-se muito da essencialidade do modelo nessa adaptação, uma vez que o Brasil possui suas peculiaridades, principalmente na seara política.

Em resgate ao exposto anteriormente, especialmente no que se refere às ingerências políticas pelas quais o INSS já passou e pelas quais ainda está sujeito, em virtude de sua atual vulnerabilidade, mostra-se importante manter a Autarquia vinculada a um Ministério mais neutro e essencialmente técnico, como é o caso do Ministério da Economia (gerado a partir, principalmente, dos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão), que, conforme já exposto em outros tópicos da proposta, tem histórico de menores ingerências nas entidades sob seu controle finalístico, o que conforta toda a sociedade em um curto prazo, inclusive os servidores da própria Autarquia.

Ocorre que as mudanças políticas e de governo costumam ocorrer muito rapidamente, ainda que entre mandatos presidenciais de 4 anos, e que o INSS, com toda a sua **função social no Estado brasileiro**, não pode ficar à mercê do caráter e dos acordos políticos que poderão eventualmente ocorrer no futuro.

É nesse sentido que deve ser analisada a viabilidade de se dotar a Autarquia de **maior autonomia funcional, administrativa e financeira**, já explorada no tópico de regime especial, sem prejuízo de um forte controle finalístico (de resultados/*ex post*) da administração direta.

Em que pese a autarquia ter como atividade estatal a prestação de serviços públicos por meio da execução das políticas públicas de previdência social e de parte de outras, como a assistência social e o trabalho, o que poderia gerar discussões acerca da discricionariedade de sua maior ou menor utilização pelo Poder Executivo, de acordo com a agenda do governo em vigor, ainda é uma **entidade eminentemente técnica** e, portanto, não pode permanecer vulnerável e à disposição de ingerências políticas. Ademais, questões políticas devem permanecer no núcleo estratégico do Estado e, portanto, no âmbito do Poder Executivo federal, deveriam estar focadas nos Ministérios de Estado, onde se concentra a formulação de políticas públicas.

Busca-se, em última análise, com a ampliação da autonomia funcional, administrativa e financeira da Autarquia, em complemento ao instituto da

estabilidade de seus dirigentes trazido pelo regime especial proposto, “proteger” a sociedade dos governantes mal-intencionados por ela mesma eleitos.

Desta forma, o que podemos concluir é que as Agências Executivas vêm para tornar as Autarquias e Fundações instituições de referência na prestação de serviços aos cidadãos, a partir da melhoria da qualidade de serviços prestados e da otimização da implementação das políticas públicas.

Para tanto, o INSS deverá promover a elaboração de um Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional e celebrar, junto aos órgãos competentes, contrato de desempenho.

O Decreto nº 2.487/1998, visando estabelecer critérios e procedimentos para a elaboração, acompanhamento e avaliação dos planos estratégicos de reestruturação e de desenvolvimento institucional das entidades qualificadas, dispõe o seguinte:

Art. 2º **O plano** estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional **das entidades candidatas à qualificação** como Agências Executivas **contemplará, sem prejuízo de outros, os seguintes conteúdos:**

I - o delineamento da **missão**, da **visão de futuro**, das **diretrizes de atuação da entidade** e a **identificação dos macroprocessos** por meio dos quais realiza sua missão, em consonância com as diretrizes governamentais para a sua área de atuação;

II - a **revisão de suas competências e forma de atuação**, visando a correção de superposições em relação a outras entidades e, sempre que cabível, a descentralização de atividades que possam ser melhor executadas por outras esferas de Governo;

III - a **política**, os **objetivos** e as **metas de terceirização** de atividades mediante contratação de serviços e estabelecimento de convênios, observadas as diretrizes governamentais;

IV - a **simplificação de estruturas**, compreendendo a redução de níveis hierárquicos, a descentralização e a delegação, como forma de reduzir custos e propiciar maior proximidade entre dirigentes e a agilização do processo decisório para os cidadãos;

V - o **reexame dos processos de trabalho, rotinas e procedimentos**, com a finalidade de melhorar a qualidade dos serviços prestados e ampliar a eficiência e eficácia de sua atuação;

VI - a **adequação do quadro de servidores às necessidades da instituição**, com vistas ao cumprimento de sua missão, compreendendo a definição dos perfis profissionais e respectivos

quantitativos de cargos, VII - a **implantação ou aperfeiçoamento dos sistemas de informações** para apoio operacional e ao processo decisório da entidade;

VIII - a **implantação de programa permanente de capacitação e de sistema de avaliação de desempenho dos seus servidores**;

IX - a **identificação de indicadores de desempenho institucionais**, destinados à mensuração de resultados e de produtos.

Parágrafo único. **As entidades** referidas no “caput” **promoverão a avaliação do seu modelo de gestão, com base nos critérios de excelência do Prêmio Nacional da Qualidade**, identificando oportunidades de aperfeiçoamento gerencial, de forma a subsidiar a elaboração do plano estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional. (grifos nossos)

A finalidade do contrato de gestão seria assegurar uma maior autonomia gerencial para as entidades da administração indireta ou órgãos da administração direta e, em contrapartida, estabelecer indicadores e metas de qualidade e de redução de custo, as quais deverão ser fiscalizadas e auditadas pela própria administração direta.

O Decreto nº 2.487/1998, visando estabelecer critérios e procedimentos para a elaboração, acompanhamento e avaliação dos contratos de gestão das entidades qualificadas, dispõe ainda o seguinte:

Art. 3º O contrato de gestão definirá relações e compromissos entre os signatários, constituindo-se em instrumento de acompanhamento e avaliação do desempenho institucional da entidade, para efeito de supervisão ministerial e de manutenção da qualificação como Agência Executiva.

§ 1º Previamente à sua assinatura, o contrato de gestão deverá ser objeto de análise e de pronunciamento favorável dos Ministérios da Administração Federal e Reforma do Estado, do Planejamento e Orçamento e da Fazenda.

§ 2º Os Ministérios referidos no parágrafo anterior prestarão apoio e orientação técnica à elaboração e ao acompanhamento dos contratos de gestão.

§ 3º Os titulares dos Ministérios referidos no § 1º deste artigo firmarão o contrato de gestão na qualidade de intervenientes.

§ 4º **O contrato de gestão terá a duração mínima de um ano, admitida a revisão de suas disposições em caráter excepcional e devidamente justificada, bem como a sua renovação**, desde que submetidas à análise e à aprovação referidas no § 1º deste artigo, observado o disposto no § 7º do art. 4º deste Decreto.

§ 5º **O orçamento e as metas para os exercícios subsequentes serão estabelecidos a cada exercício financeiro, conjuntamente pelos Ministérios referidos no § 1º deste artigo, o Ministério supervisor e a Agência Executiva**, em conformidade com os planos de ação referidos nos incisos I e II do art. 4º deste Decreto, por ocasião da elaboração da proposta orçamentária anual.

§ 6º O valor consignado na proposta orçamentária anual será incorporado ao contrato de gestão. (grifos nossos)

Art. 4º **O contrato de gestão conterà**, sem prejuízo de outras especificações, os seguintes elementos:

I - **objetivos e metas da entidade**, com seus respectivos planos de ação anuais, prazos de consecução e indicadores de desempenho;

II - **demonstrativo de compatibilidade dos planos de ação anuais com o orçamento e com o cronograma de desembolso, por fonte;**

III - **responsabilidades dos signatários em relação ao atingimento dos objetivos e metas definidos**, inclusive no provimento de meios necessários à consecução dos resultados propostos;

IV - **medidas legais e administrativas a serem adotadas pelos signatários e partes intervenientes com a finalidade de assegurar maior autonomia de gestão orçamentária, financeira, operacional e administrativa e a disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros imprescindíveis ao cumprimento dos objetivos e metas;**

V - **critérios, parâmetros, fórmulas e consequências**, sempre que possível quantificados, **a serem considerados na avaliação do seu cumprimento;**

VI - **penalidades aplicáveis à entidade e aos seus dirigentes**, proporcionais ao grau do descumprimento dos objetivos e metas contratados, bem como a eventuais faltas cometidas;

VII - **condições para sua revisão, renovação e rescisão;**

VIII - **vigência.**

§ 1º Os contratos de gestão fixarão objetivos e metas relativos, dentre outros, **aos seguintes itens:**

a) **satisfação do cliente;**

b) **amplitude da cobertura e da qualidade dos serviços prestados;**

c) **adequação de processos de trabalho essenciais ao desempenho da entidade;**

d) **racionalização de dispêndios**, em especial com custeio administrativo;

e) **arrecadação proveniente de receitas próprias**, nas entidades que disponham dessas fontes de recursos.

§ 2º Os objetivos e metas definidos no contrato de gestão observarão a missão, a visão de futuro e a melhoria do modelo de gestão, estabelecidos no plano estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional referido no art. 2º deste Decreto.

§ 3º A execução do contrato de gestão de cada Agência Executiva será objeto de acompanhamento, mediante relatórios de desempenho com periodicidade mínima semestral, encaminhados ao respectivo Ministério supervisor e às partes intervenientes.

§ 4º Os relatórios de desempenho deverão contemplar, sem prejuízo de outras informações, **os fatores e circunstâncias que tenham dado causa ao descumprimento das metas estabelecidas, bem como de medidas corretivas que tenham sido implementadas.**

§ 5º O Ministro de Estado supervisor designará a unidade administrativa, dentre as já existentes na estrutura do respectivo

Ministério, incumbida do acompanhamento do contrato de gestão de que seja signatário.

§ 6º **Serão realizadas avaliações parciais periódicas, pelo Ministério supervisor e pela Secretaria Federal de Controle do Ministério da Fazenda.**

§ 7º **Por ocasião do termo final do contrato de gestão, será realizada,** pelo Ministério supervisor, **avaliação conclusiva sobre os resultados alcançados,** subsidiada por avaliações realizadas pelos Ministérios referidos no § 1º do art. 3º deste Decreto.

§ 8º **A ocorrência de fatores externos, que possam afetar de forma significativa o cumprimento dos objetivos e metas contratados, ensejará a revisão do contrato de gestão.** (grifos nossos)

Art. 5º O plano estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional, o contrato de gestão, os resultados das avaliações de desempenho e outros documentos relevantes para a qualificação, o acompanhamento e a avaliação da Agência Executiva serão objeto de ampla divulgação, por meios físicos e eletrônicos, como forma de possibilitar o seu acompanhamento pela sociedade.

§ 1º O contrato de gestão será publicado no Diário Oficial da União, pelo Ministério supervisor, por ocasião da sua celebração, revisão ou renovação, em até quinze dias, contados de sua assinatura.

§ 2º A conclusão das avaliações parciais e final relativas ao desempenho da Agência Executiva será publicada no Diário Oficial da União, pelo Ministério supervisor, sob a forma de extrato.

Ocorre que durante a finalização do presente estudo foi publicada a Lei nº 13.934, de 11 de dezembro de 2019, que regulamentou “o contrato referido no § 8º do art. 37 da Constituição Federal, denominado ‘contrato de desempenho’, no âmbito da administração pública federal direta de qualquer dos Poderes da União e das autarquias e fundações públicas federais”.

Tal regulamentação suprirá o vácuo deixado pelos arts. 51 e 52 da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998, porém, não poderá gerar efeitos enquanto não for regulamentado em detalhes pelo Poder Executivo. Nesse sentido, entendemos permanecerem válidas temporariamente as disposições do Decreto nº 2.487, de 2 de fevereiro de 1998, e do Decreto nº 2.488, de 2 de fevereiro de 1998.

Em que pese o exposto acima, adotou-se para fins de redação do projeto de lei anexo a denominação do instrumento novo (“contrato de desempenho”) instituído pela Lei nº 13.934/2019, que, nesta proposta, deverá fazer as vezes do “contrato de gestão”, juntamente com o plano estratégico de reestruturação e desenvolvimento institucional. Estima-se

que até a conclusão da elaboração do referido plano, período em que será elaborada a minuta do referido contrato, já haverá regulamentação do Poder Executivo Federal sobre o tema e que esta será observada pelo INSS.

7.3.3.3 Nova Estrutura Organizacional

O INSS, conforme contextualizado ao longo do documento, é, provavelmente, entre as entidades e órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo federal, a organização com maior estrutura orgânica, com modelo altamente verticalizado e descentralizado, contemplando milhares de unidades pelo país, inclusive com grande proporção do quantitativo de servidores destinado às atividades meio.

Diante do novo modelo de negócio proposto para a Autarquia, visando enfrentar de forma efetiva e eficiente os novos desafios impostos à Entidade, observando os elementos organizacionais já citados acima, como o seu planejamento e gestão estratégicos, os seus macroprocessos, etc, convém repensar sua estrutura organizacional atualmente instalada.

Nesse sentido, sob uma ótica sistêmica, não há como se aperfeiçoar a eficiência institucional do INSS sem a reformulação da estrutura orgânica da autarquia, principalmente no que se refere à Administração Central.

É importante ressaltar que para qualificação da nova autarquia como Agência Executiva, deverá haver uma simplificação de estruturas, na forma do art. 2º, IV e VII, do Decreto nº 2.487/1998:

Art. 2º **O plano** estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional **das entidades candidatas à qualificação** como Agências Executivas **contemplará, sem prejuízo de outros, os seguintes conteúdos:**

[...]

IV - a **simplificação de estruturas**, compreendendo a redução de níveis hierárquicos, a descentralização e a delegação, como forma de reduzir custos e propiciar maior proximidade entre dirigentes e a agilização do processo decisório para os cidadãos;

[...]

VII - a **implantação ou aperfeiçoamento dos sistemas de informações** para apoio operacional e ao processo decisório da entidade;

Evidente que o detalhamento da simplificação de estruturas, assim como o detalhamento de diversos outros elementos da nova autarquia, só poderá ser analisado e planejado quando da elaboração do Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional, uma vez que será necessário avaliar diversos fatores macro governamentais decorrentes do modelo que o Poder Executivo federal optará por dar ao SINBES após sua instituição.

Nesse sentido, e observando, ainda, o que dispõe o art. 2º, IV e VII, do Decreto nº 2.487/1998, **propõe-se em um primeiro momento delinear apenas os aspectos gerais e diretrizes que constarão da lei que reestruturará a autarquia e que nortearão a posterior elaboração do Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional, visando à futura adequação estrutural do INSS.** Para tanto, propõe-se que:

O INSS será dirigido por um presidente, ocupante de cargo de natureza especial, e até oito vice-presidentes, com cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superior, código DAS 101.6.

Integrarão a estrutura do INSS um Procurador-Geral (FCPE 101.6), um Auditor-Geral (FCPE 101.6) e um Corregedor-Geral (FCPE 101.6).

O presidente e os vice-presidentes serão nomeados pelo Presidente da República, após aprovação dos respectivos nomes pelo Senado Federal, nos termos da alínea “f” do inciso III do art. 52 da Constituição Federal.

O mandato do presidente e dos vice-presidentes da autarquia terá a duração de dois anos, permitida uma recondução.

Os cargos de presidente e de vice-presidente serão caracterizados pela estabilidade, sendo vedada a exoneração de seus ocupantes, ressalvados os casos abaixo:

1) condenação penal, transitada em julgado;
2) prática de ato de improbidade apurado em processo administrativo;
3) violação administrativa grave ou descumprimento manifesto de suas atribuições, reconhecidos em decisão fundamentada do Senado Federal, por provocação do Presidente da República;
4) sanção punitiva por descumprimento de metas acordadas no âmbito do procedimento de avaliação de resultados de gestão institucional, na forma do regulamento; ou
5) exoneração a pedido do dirigente, que deverá ser devidamente formalizada ao Presidente da República.

Nas hipóteses previstas nos itens 1, 2 e 3 acima, os dirigentes sob investigação só poderão ser exonerados pelo Presidente da República após prévia deliberação do Senado Federal.

Nas hipóteses previstas nos itens 1, 2 e 3 acima, o Presidente da República poderá afastar temporariamente do cargo o dirigente sob investigação, até decisão final do Senado Federal.

Os ocupantes dos cargos de presidente e vice-presidente deixarão automaticamente de exercê-los com o término de seus respectivos mandatos, ressalvado o caso de recondução.

Os indicados aos cargos de presidente, vice-presidente e auditor-geral deverão cumprir os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e notório saber jurídico e de gestão pública nas áreas de atuação do SINBES e do INSS.

O INSS terá até 05 (cinco) superintendências regionais, com localização definida em ato do Poder Executivo (decreto de estrutura regimental e aprovação do quadro de cargos em comissão e funções de confiança), de acordo com a atual divisão do território nacional em macrorregiões econômicas, adotada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, para fins estatísticos, as quais serão dirigidas por Superintendentes Regionais nomeados pelo dirigente máximo do INSS,

ocupantes de Funções Comissionadas do Poder Executivo, código FCPE 101.5.

O INSS poderá manter até 40 (quarenta) representações administrativas estaduais, cuja estrutura e competências poderão ser definidas por ato do dirigente máximo da autarquia, desde que não importe em aumento de despesas. Tendo como referência o volume de requerimentos, o tamanho da população e o necessário suporte às agências, sugere-se que o Estado de São Paulo tenha 6 (seis) representações, Minas Gerais 4 (quatro), Rio de Janeiro 3 (três), Bahia, Paraná e Rio Grande do Sul com 2 (duas) representações estaduais cada. Os demais Estados e o Distrito Federal com 1 (uma) representação cada.

O Poder Executivo Federal disporá, em decreto, sobre a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança do INSS. Este ato só será editado após a apresentação pelo INSS e devida aprovação pelas instâncias superiores do Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional da Autarquia.

Considerando as enormes especificidades do INSS, especialmente quanto às suas competências institucionais e suas atividades de alto nível de complexidade e de responsabilidade, essencialmente técnicas, não pode-se admitir que as ingerências políticas impactem a gestão do Instituto, deixando, inclusive, seus cargos em comissão e funções de confiança à mercê dos partidos políticos da situação e de seus partidários sem competências técnicas, gerenciais e transversais, o que já ocorreu diversas vezes em outros governos e que ainda ocorre em situações pontuais atualmente, gerando ineficiência da máquina administrativa e, conseqüentemente, piora da qualidade dos serviços públicos prestados pela autarquia.

Para tanto, os cargos em comissão e as funções de confiança, ressalvados o de Presidente e os de Vice-Presidente, do quadro estrutural do INSS serão **privativos dos ocupantes de cargos efetivos do quadro da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais**, ou de servidores que tenham

obtido aposentadoria nessa condição, hipótese restrita à ocupação de cargo em comissão, ficando excepcionalmente autorizado a nomeação e designação de ocupantes dos quadros das Carreiras Jurídicas vinculadas à Advocacia-Geral da União nos cargos e funções vinculadas à estrutura da Procuradoria-Geral da Autarquia. Esta previsão encontra guarida no texto constitucional, especificamente no inciso V do seu art. 37:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

[...]

Ato do Poder Executivo regulamentará o acesso aos cargos e funções da estrutura do INSS, observando o disposto no parágrafo anterior, e contemplará requisitos e condições de competências técnicas, transversais e gerenciais de acordo com os respectivos níveis da Carreira exigidos para o referido acesso, que poderão ser definidas em ato do dirigente máximo da Autarquia e aferidas em processo seletivo interno.

A proposta de correlação entre a posição do servidor na carreira e o exercício da função de natureza gerencial está expressa no quadro a seguir:

CARREIRA DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS / INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL			
PADRÃO	CLASSE	CORRELAÇÃO POSIÇÃO GERENCIAL	CÓDIGO DOS CARGOS (DAS/FCPE/FG)
IV	ESPECIAL	Presidente Vice-Presidente/ Auditor-Geral	NE 101.6
III			
II			

I		Diretor/ Superintendente/ Chefe de Gabinete/ Corregedor-Geral/ Assessor Especial	101.5
		Assessor Especial	102.5
III	PRIMEIRA	Coordenador-Geral/Assessor	101.4
		Assessor	102.4
		Gerente de Projeto	103.4
II		Coordenador	101.3
I			
III	SEGUNDA	Gerente-Executivo	101.3
		Coordenador de Projeto	103.3
II		Chefe de Divisão/Gerente de Núcleo	101.2
		Assistente de Projeto	103.2
I		Gerente de Agência tipo 1	101.2
		Chefe de Serviço	101.1
III	TERCEIRA	Supervisor de Núcleo/Gerente de Agência tipo 2	101.1
II		Chefe de Seção ou Setor/Supervisor de Atendimento	FG 1
I			

Os efeitos da aplicação da correlação acima proposta só deverão iniciar após 5 anos da publicação da lei que reestruturar a Carreira do Seguro Social, uma vez que apenas após esse prazo ter-se-ão servidores ocupando as classes e padrões necessários ao cumprimento dos requisitos estabelecidos para os referidos cargos em comissão e funções de confiança.

Integrará a estrutura do INSS o Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Benefícios Sociais, de que trata esta proposta, ficando seus

cargos em comissão e funções de confiança dispensados da limitação acima, na forma do decreto regulamentador a ser expedido.

Conforme exposto acima, a proposta de simplificação de estruturas da autarquia contemplará elementos de enxugamento, especialmente, das unidades da área meio, a partir da centralização de processos e do aumento da automatização de rotinas e procedimentos, com fortalecimento apenas da estrutura do nível estratégico.

As atividades finalísticas de reconhecimento de direitos e de fiscalização e apuração de irregularidades em benefícios serão gradativamente retiradas das unidades de atendimento presencial, passando a ser executadas de forma automatizada (na forma desta proposta) ou, quando necessário a participação de servidores, centralizadas em unidades regionais e em modelo de exercício remoto (teletrabalho etc).

As unidades voltadas ao atendimento presencial também passariam por análise no período de elaboração do Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional para avaliação do modelo de implantação de agências únicas de serviços públicos federais, observando ainda toda a proposta de transformação digital, especialmente quanto ao aumento e facilitação de acesso aos serviços digitais ofertados pelo INSS e pelo Governo Federal como um todo.

7.3.3.3.1 Principais unidades e estruturas orgânicas

O **detalhamento da estrutura organizacional** do INSS (que deverá ser elaborada com base nos principais aspectos e diretrizes contidos nesta proposta) não constará em lei, mas deverá integrar o Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional e observará, além do já exposto acima, os seguintes elementos direcionadores:

+ Administração Central

- Transformação da Coordenação-Geral de Projetos Estratégicos e Inovação - CGPEI em **Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação** (FCPE 101.5), com status de órgão de assistência direta à Presidência. A Assessoria Especial contemplará, pelo menos:

- Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica, com estrutura própria, contemplando, inclusive:

- unidades responsáveis pelo suporte à elaboração e ao acompanhamento, em articulação com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos, das atividades voltadas ao Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional, ao contrato de desempenho, ao Plano Plurianual, ao Plano de Gestão Anual e à Prestação Anual de Contas.

- Coordenação-Geral de Gestão da Inovação, com estrutura própria, contemplando também:

- Criação de laboratório de inovação em governo visando o fomento, à facilitação e o auxílio às áreas de negócio e suas equipes na criação de soluções para o enfrentamento dos seus respectivos problemas e desafios e na validação das ideias e das referidas soluções (foco nas áreas finalísticas do INSS).

- Escritório de Projetos Estratégicos, contemplando:

- 03 (três) Equipes de Gestão de Projetos Estratégicos, tendo cada uma uma estrutura de, pelo menos, um Gerente de Projeto (FCPE 103.4), dois Coordenadores de Projeto (FCPE 103.3) e quatro Assistentes de Projeto (FCPE 103.2).

- A unidade exercerá a função de órgão seccional do Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal - SIORG.

- Terá, em apoio a sua estrutura e ao seu escritório de projetos, projeções em todos os órgãos específicos singulares e seccionais, visando catalisar suas atividades transversais;

- Transformação da Diretoria de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos em **Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos** (FCPE 101.5), com status de órgão de assistência direta à Presidência. A Assessoria Especial contemplará, pelo menos:

- Coordenação-Geral de Governança, com estrutura própria, contemplando, inclusive:

- unidades responsáveis pela elaboração e acompanhamento, em articulação com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação, das atividades voltadas ao Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional, ao contrato de desempenho, ao Plano Plurianual, ao Plano de Gestão Anual e à Prestação Anual de Contas.

- unidade será responsável também pelo suporte técnico e administrativo ao Comitê de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos do INSS no que concerne às atividades de governança.

- Coordenação-Geral de Integridade, com estrutura própria;

- unidade será responsável também pelo suporte técnico e administrativo ao Comitê de Ética do INSS.

- unidade será responsável também pelo suporte técnico e administrativo ao Comitê de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos do INSS no que concerne às atividades de integridade.

- Coordenação-Geral de Gerenciamento de Riscos, com estrutura própria;

- unidade será responsável também pelo acompanhamento do plano institucional de gerenciamento de riscos e pelo suporte técnico e administrativo ao Comitê de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos do INSS no que concerne às atividades de gerenciamento de riscos.

- Terá, em apoio a sua estrutura, projeções em todos os órgãos específicos singulares e seccionais, visando catalisar suas atividades transversais;

- Transformação da Assessoria de Comunicação Social em **Assessoria Especial de Comunicação Institucional** (FCPE 101.5), com estrutura própria, com status de órgão de assistência direta à Presidência.

- Transformação da Assessoria da Presidência em **Assessoria Especial** (FCPE 102.5) e **Assessoria Especial Parlamentar** (FCPE 102.5), vinculadas diretamente à Presidência.

- Permanência do **Gabinete da Presidência**, com status de órgão de assistência direta à Presidência, com estrutura própria, alterando-o apenas para FCPE 101.5.

- Transformação da Diretoria de Tecnologia da Informação e Inovação em **Vice-Presidência de Tecnologia da Informação e Comunicações** (DAS 101.6), com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Governança e Planejamento de TIC, com estrutura própria, contemplando, inclusive:
 - unidades responsáveis pelo acompanhamento do Plano Diretor de TIC e pelo suporte técnico e administrativo ao Comitê Estratégico de TIC e ao Comitê Executivo de TIC.
- Diretoria de Infraestrutura e Operações, com estrutura própria:
 - unidade será responsável também pela gestão e acompanhamento dos esforços de terceirização (execução indireta) de serviços e soluções de TIC consideradas acessórias, visando concentração e foco da estrutura da área de TIC do INSS no seu *core business* (PDTIC, gestão de contratos etc), com alto nível de parceria com Secretaria de Governo Digital da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia para viabilizar as grandes contratações.
- Diretoria de Projetos e Soluções Digitais, com estrutura própria;
 - unidade será responsável também pela gestão e consultoria e assessoria interna em design, experiência e interface do usuário nas soluções de TIC do INSS voltadas tanto para o público externo como para o interno;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.
- VPTIC seria responsável também pela coordenação do Comitê Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, que ficaria vinculado à Presidência da Autarquia, com estrutura, atribuições e periodicidade de reuniões detalhadas no Regimento Interno do INSS;
- A unidade exercerá a função de órgão seccional do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal - SISF.

- Criação de **Vice-Presidência de Padronização e Automação** (DAS 101.6), com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Padronização e Uniformização de Processos, com estrutura própria:
 - A Diretoria será responsável, principalmente, pela gestão estratégica de processos, coordenando os esforços institucionais por mapeamento e melhoria de processos e por padronização e uniformização de procedimentos, bem como pelo fomento à manualização.
 - Criação de Escritório de Processos visando o fomento e o auxílio às áreas de negócio e suas equipes na gestão por processos,

incluindo a supervisão de atividades de mapeamento e melhoria contínua dos processos, manualização de procedimentos, estabelecimento e acompanhamento de indicadores, etc.

- Diretoria de Automação, com estrutura própria:

- A Diretoria será responsável, principalmente, pela execução e articulação junto às áreas de negócio e outros *stakeholders* visando à (1) catalogação de protótipos de interface, ao (2) estabelecimento das integrações sistêmicas e de bancos de dados necessários, à (3) especificação e acompanhamento da implementação das regras de negócio, ao (4) suporte ao *Business Activity Monitoring* e ao (5) desenvolvimento de soluções que automatizem os processos (ofertando suporte à homologação e à produção das soluções).

- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:

- Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);

- Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Terá, em apoio a sua estrutura e ao seu escritório de processos, projeções em todos os órgãos específicos singulares e seccionais, visando catalisar suas atividades transversais;

- Transformação da Diretoria de Benefícios em **Vice-Presidência de Benefícios** (DAS 101.6), com status de órgão específico singular, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Reconhecimento de Direitos do RGPS, com estrutura própria;

- Diretoria de Reconhecimento de Direitos do RPPS Servidores Civis da União, com estrutura própria;

- Diretoria de Pagamento e Gestão de Benefícios, com estrutura própria;

- Diretoria de Serviços Previdenciários e Assistenciais, com estrutura própria;

- Diretoria de Contencioso Administrativo e Judicial, com estrutura própria;

- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:

- Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);

- Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Criação da **Vice-Presidência de Gestão de Informações Cadastrais** (DAS 101.6), com status de órgão específico singular, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Gestão do CNIS, com estrutura própria;
- Diretoria de Cadastros do RGPS, com estrutura própria;
- Diretoria de Cadastros do RPPS da União, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Criação da **Vice-Presidência de Controle e Fiscalização** (DAS 101.6), com status de órgão específico singular, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Fiscalização e Apuração de Irregularidades, com estrutura própria;
- Diretoria de Programação e Estudos, com estrutura própria;
- Diretoria de Investigação e Inteligência, com estrutura própria;
- Diretoria de Recuperação de Créditos, com estrutura própria, responsável pela normatização e gestão da **cobrança administrativa** de toda a autarquia;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Criação da **Vice-Presidência de Regulação** (DAS 101.6), com status de órgão específico singular, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Regulação do RPPS dos Entes Federados, com estrutura própria;
- Diretoria de Fiscalização do RPPS dos Entes Federados, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:

- Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
- Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Transformação da Diretoria de Atendimento em **Vice-Presidência de Relacionamento com o Cidadão** (DAS 101.6), com status de órgão específico singular, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Gestão do Atendimento Presencial, com estrutura própria;
- Diretoria de Gestão do Atendimento Remoto, com estrutura própria;
- Diretoria de Suporte ao Usuário, com estrutura própria;
- Assessoria de Gestão de Programas e Avaliação do Atendimento, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.

- Transformação da Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração em **Vice-Presidência de Gestão Corporativa** (DAS 101.6), com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência. A Vice-Presidência contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade, com estrutura própria, contemplando, inclusive:
 - Estrutura para gestão do Fundo do Regime Geral de Previdência Social - FRGPS, do Fundo do Cadastro Nacional de Informações Sociais – FCNIS, e do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS.
- Diretoria de Administração, com estrutura própria, contemplando, inclusive:
 - criação de uma Central de Compras.
- Diretoria de Gestão de Pessoas, com estrutura própria:
 - a unidade deverá contar, inclusive, com estrutura para a gestão das atividades voltadas ao desenvolvimento das competências dos servidores (especialmente frente às novas atribuições institucionais), em articulação e com alto nível de parceria com a ENAP. A proposta inclui, ainda, a criação de estrutura nesta Escola de Governo voltada às áreas de Gestão de Benefícios Sociais, contemplando, especialmente, trilhas de aprendizagem em Reconhecimento de Direitos e em Controle e Fiscalização de Benefícios, bem como:

- Execução das políticas de desenvolvimento profissional dos servidores e das ações de formação e aperfeiçoamento;
- Execução de cursos de formação de novos servidores;
- Oferta de cursos na área de previdência, assistência social etc para a sociedade (EaD e presencial), com possibilidade de cobrança de taxas para sua manutenção (fonte de recursos próprios).
- Assessoria de Gestão Estratégica de Custos, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e dois Assessores.
- A unidade exercerá a função de órgão seccional dos seguintes sistemas estruturadores do Governo Federal:
 - Sistema de Serviços Gerais - SISG;
 - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;
 - Sistema de Planejamento e Orçamento Federal;
 - Sistema de Contabilidade Federal;
 - Sistema de Administração Financeira Federal;
 - Sistema de Gestão de Documentos de Arquivo - SIGA;

- Transformação da Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS em **Procuradoria-Geral do INSS** (DAS 101.6), órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal, com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência do INSS. A Procuradoria-Geral contemplará, pelo menos:

- Subprocuradoria-Geral;
- Coordenação-Geral de Ações Prioritárias, com estrutura própria;
- Diretoria de Matéria Administrativa, com estrutura própria;
- Diretoria de Matéria de Benefícios e Fiscalização, com estrutura própria;
- Diretoria de Prevenção de Litígios, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e um Assessor.

- Permanência da **Auditoria-Geral**, alterando-a apenas para FCPE 101.6, com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência. A Auditoria-Geral contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Auditoria em Benefícios e Fiscalização, com estrutura própria;
- Diretoria de Auditoria em Gestão Interna, com estrutura própria;
- Coordenação-Geral de Inteligência em Auditoria, com estrutura própria;
- Coordenação-Geral de Suporte em Auditoria, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor Especial e um Assessor.
- A unidade exercerá a função de órgão seccional do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

- Permanência da **Corregedoria-Geral**, alterando-a apenas para FCPE 101.6, com status de órgão seccional, subordinada diretamente à Presidência. A Corregedoria-Geral contemplará, pelo menos:

- Diretoria de Procedimentos Disciplinares, com estrutura própria;
- Diretoria de Análise e Julgamento, com estrutura própria;
- Estrutura de Staff para suporte à área de negócio e comunicação direta com a Assessoria Especial de Planejamento e Gestão Estratégica e Inovação e com a Assessoria Especial de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos:
 - Assessoria de Gestão e Normatização: com uma Coordenação de Planejamento e Gestão, uma Coordenação de Padronização e Normatização e uma Coordenação de Gestão de Projetos (com dois Assistentes de Projeto);
 - Assessoria: um Assessor.

- Criação e implementação de **órgãos internos de governança** (Comitê de Ética; Comitê Estratégico de TIC; Comitê de Integridade, Governança e Gerenciamento de Riscos; etc), com vinculação direta à Presidência e estrutura, atribuições e periodicidade de reuniões detalhadas em Regimento Interno da INSS.

- Transformação do Conselho de Recursos da Previdência Social no **Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Benefícios Sociais**, com status de órgão específico singular, e a vinculação de sua estrutura à Presidência da autarquia, com estrutura e atribuições detalhadas em Regimento Interno próprio, na forma do regulamento;

+ Estrutura administrativa desconcentrada (reavaliar o formato e o tamanho da estrutura administrativa desconcentrada):

- Proposta de transformação da estrutura atual (5 SR e 104 GEX) em **cinco unidades regionais** (5 Superintendências Regionais-SR - FCPE 101.5), subordinadas à Presidência, e **quarenta unidades estaduais** (40 Superintendências-SE - FCPE 101.3), subordinadas às respectivas unidades regionais (SR) de abrangência;

- Cada unidade regional (SR) terá estrutura própria, contemplando, inclusive:

- (1) Coordenação-Geral de Análise e Fiscalização (FCPE 101.4);

- (1) Coordenação de Execução de Análise (FCPE 101.3);

- (1) Núcleo Especial de Execução de Análise (1 FCPE 101.2 e 2 FCPE 101.1).

- (1) Coordenação de Execução de Fiscalização e Cobrança (FCPE 101.3);

- (1) Núcleo Especial de Execução de Fiscalização e Cobrança (1 FCPE 101.2 e 2 FCPE 101.1).

- Cada unidade local nos estados (SE) terá estrutura própria e prestará suporte para as respectivas unidades locais de execução (os estados que abrigarem unidades regionais (SR) não terão os Núcleos de Execução de Análise e de Fiscalização e Cobrança em suas SE, pois já terão os Núcleo Especial de Execução de Análise e de Fiscalização e Cobrança na estrutura das respectivas SR):

- (1) Núcleo de Execução de Análise (FCPE 101.2);

- (1) Núcleo de Execução de Fiscalização e Cobrança (FCPE 101.2).

+ Estrutura de atendimento

- **Foco no autoatendimento digital, telefônico e nas parcerias descentralizadas**, formalizadas junto a outros órgãos e entidades do poder público e da sociedade civil, por meio de acordos de cooperação e outros tipos de ajustes, racionalizando os recursos humanos (ocupantes de cargos efetivos) do INSS para as atividades voltadas ao reconhecimento de direitos e ao controle e fiscalização de benefícios, inclusive dos benefícios decorrentes dos convênios firmados pelos Órgãos Normatizadores do SINBES junto aos Estados, DF e Municípios visando à execução descentralizada de suas políticas públicas;

- Transformação da Agência da Previdência Social em unidade com **conceito de “agência única”**, aproveitando a grande capilaridade da rede de atendimento presencial da autarquia para agregar a oferta de outros serviços federais.

- A manutenção do atendimento presencial é de suma importância para a efetividade da prestação dos serviços públicos à população, especialmente em decorrência do público alvo da autarquia, geralmente composta por pessoas com grau elevado de exclusão digital, como idosos e hipossuficientes. Entretanto, em decorrência dos novos modelos de atendimento em implantação e propostos, propõe-se reavaliar o formato e o tamanho da rede de atendimento presencial.

- Agências ficariam responsáveis também pela oferta de serviços de [1] perícia médica (execução de competência da Perícia Médica Federal), [2] serviço social, [3] reabilitação profissional, [4] recebimento de requerimentos presenciais (especialmente para a população com maior nível de exclusão digital), [5] orientações e informações e [6] outros serviços de menor complexidade, que serão executados, nestes três últimos casos, preferencialmente, por mão de obra terceirizada (independente do formato) e supervisionadas por um servidor efetivo, enquanto Gerente da Agência, ou por mais de um, complementado neste caso por Supervisores de Atendimento, quando o tamanho da unidade de atendimento exigir, de acordo com parâmetros previamente estabelecidos;

- os cargos de Gerente de Agência e de Supervisores de Atendimento serão ocupados por ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais).

- O Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional contemplará também um estudo de reavaliação da atual rede presencial de atendimento, que conta hoje com mais de 1500 unidades, cuja manutenção demanda uma proporção expressiva do orçamento de custeio da Autarquia, pois, em avaliação recente, foi levantado o valor mensal de custeio de uma agência como a partir de cerca de R\$ 40.000,00, excluídas as despesas com remuneração dos servidores.

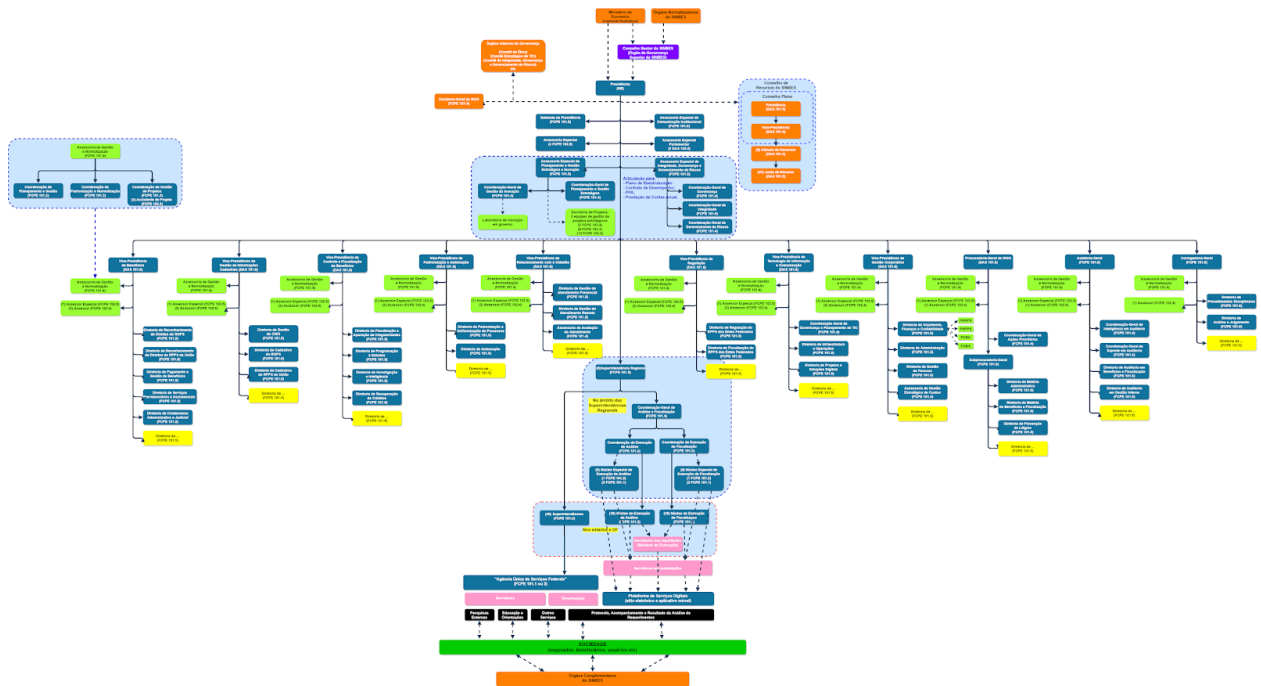
- Estima-se que a redução* do número atual de Agências em, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento), a partir de um estudo detalhado, analisando-se séries históricas, cenários e questões técnicas, demográficas e socioeconômicas, não afetaria demasiadamente a população, em função, especialmente, da situação atual de oferta de serviços digitais. Logo, o foco da manutenção de unidades presenciais se daria em áreas com maior quantidade proporcional de cidadãos excluídos digitalmente.

*A redução de, pelo menos, um quarto das Agências resultaria em uma economia estimada superior a R\$ 200 milhões do orçamento para despesas discricionárias da Autarquia, que poderia ser revertido para os investimentos necessários à reestruturação do INSS e à implantação do SINBES, bem como em investimentos no desenvolvimento e contratação de soluções de TIC e transformação digital, visando à consecução desta proposta.

- Em que pese em um primeiro momento os investimentos em TIC para aumento e melhoria da oferta de serviços digitais aumentarem consideravelmente a estimativa de despesas da Autarquia, tais ações trarão, como consequência, uma redução do público presencial (agendamentos e espontâneo), que, por sua vez, justificará uma eventual retração da atual rede de atendimento. A estimativa é que, com a perspectiva de tal retração, a possibilidade de redução das despesas necessárias ao custeio das unidades deve ser igualmente considerável, o que deve compensar os investimentos em TIC em médio prazo e

posteriormente, em longo prazo, gerar uma grande economia ao Erário.

Dessa forma, propõe-se a seguinte estrutura básica* para o INSS, que deverá nortear o seu detalhamento na etapa de elaboração do Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional:



*reprodução em maior escala no Anexo III

7.3.3.4 Criação do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS

Propõe-se a criação do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS, de natureza contábil, destinado a prover recursos para cobrir despesas do INSS com atividades específicas relacionadas à sua missão institucional, bem como outras decorrentes destas, desenvolvendo os meios e aperfeiçoando as técnicas necessárias a sua execução e ao seu controle, sendo o FGBS vinculado e gerido pelo INSS.

O Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS é constituído das seguintes fontes:

- 1) dotações consignadas no Orçamento Geral da União, créditos especiais, transferências e repasses que lhe forem conferidos;
- 2) relativas à arrecadação decorrente dos contratos firmados entre o INSS e as instituições financeiras regularmente constituídas visando o pagamento da folha de benefícios geridos ou fiscalizados pela Autarquia, bem como as operações deles decorrentes, como a gestão de consignações em folha dos beneficiários;
- 3) produto das sanções pecuniárias, decorrentes do poder de polícia do INSS, aplicadas aos Órgãos Complementares integrantes do SINBES, conforme o disposto nesta proposta, e na forma e valores a serem regulamentados em Decreto, incluindo a multa de que trata o art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- 4) produto das taxas de fiscalização, decorrentes do poder de polícia do INSS, eventualmente cobrados dos Órgãos Complementares integrantes do SINBES, conforme o disposto nesta proposta, e na forma e valores a serem regulamentados em Decreto;
- 5.a) um por cento do produto das restituições efetivamente ressarcidas ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social – FRGPS, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e a outros fundos especiais, decorrentes das cobranças administrativas e solicitações de devolução realizadas pelo INSS junto às instituições integrantes do sistema financeiro nacional referentes aos valores creditados indevidamente em razão de óbito do titular de benefício administrado ou fiscalizado pela Autarquia, na forma do disposto no art. 36 da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019;
- 5.b) um por cento do produto das restituições efetivamente ressarcidas ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social – FRGPS, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e a outros fundos especiais, decorrentes das cobranças administrativas realizadas pelo INSS junto aos beneficiários referentes aos valores de benefício administrados ou fiscalizados pela Autarquia e creditados indevidamente em razão de erros materiais ou fraudes, na forma do disposto no art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- 6) recursos provenientes de convênios, acordos e contratos celebrados com entidades, organismos e empresas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- 7) doações, legados, subvenções e outros recursos que lhe forem destinados;
- 8) produto das taxas de ocupação de imóveis residenciais funcionais do INSS, afetados as suas atividades e registrados como operacionais ou reserva técnica;

9) produto da renda de que trata o § 5º do art. 14 da Lei nº 11.481, de 31 de maio de 2007;
10) o resultado de aplicações financeiras sobre as receitas diretamente arrecadadas; e
11) rendas eventuais.

Os recursos do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS serão aplicados pelo INSS exclusivamente:

1) na instalação, custeio, manutenção e aperfeiçoamento da gestão de benefícios sociais vinculados ao SINBES;
2) em atividades de formação e aperfeiçoamento do quadro de pessoal da Autarquia;
3) na aquisição e contratação de bens e serviços especializados necessários à modernização e melhoria das atividades de atendimento, reconhecimento de direitos, fiscalização e gestão de benefícios;
4) na elaboração e execução de planos e projetos referentes à melhoria dos processos de trabalho da Autarquia;
5) na implantação e manutenção de programa de gestão na modalidade teletrabalho, visando o aumento da eficiência e da produtividade do seu corpo de servidores, nos seguintes formatos: <ul style="list-style-type: none"> a) aquisição de bens e contratação de serviços necessários à operacionalização remota das atividades institucionais incluídas no programa de gestão de que trata este inciso, com suas respectivas disponibilizações aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho, na forma do disposto no art. 47, § 2º, I, do projeto de lei (Anexo III); ou b) no custeio de indenização fixa a ser paga mensalmente aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho, visando fomentar a adesão ao programa de gestão de que trata este inciso, ofertando individualmente valores necessários ao acesso aos recursos e estrutura suficientes ao perfeito desempenho das suas atividades de forma remota, na forma do disposto no art. 47, § 2º, II, e § 3º, do projeto de lei (Anexo III); e
6) no atendimento de outras despesas correntes e de capital por ela realizadas no exercício de sua competência.

Uma vez que o Governo Federal caminha para uma perspectiva de maior flexibilidade na sua gestão orçamentária com a extinção de fundos

especiais e contábeis, caso haja resistência para implementação da presente proposta com o (1) Fundo do CNIS e o (2) Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais, recomenda-se a manutenção apenas deste último, que ficaria responsável pelo custeio do objeto daquele. A manutenção de pelo menos um fundo, porém, é essencial para a garantia da autonomia administrativa e financeira que ora se propõe.

Em complementação às informações do FGBS, terão prioridade na aplicação dos recursos do Fundo as atividades listadas no quadro acima que estejam relacionadas com o desenvolvimento do quadro de pessoal efetivo do INSS e com a prospecção e implementação de soluções de inovação e tecnologia voltadas às atividades finalísticas da Autarquia.

O saldo positivo do FGBS apurado em balanço será transferido para o exercício seguinte, a crédito do mesmo fundo.

Até o dia 31 de março de cada ano, o INSS prestará contas ao Tribunal de Contas da União da aplicação dos recursos do FGBS no exercício anterior.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O INSS apresentou um resultado impressionante com o processo de modernização implantado nos últimos anos, sendo o protagonista na transformação digital do governo federal. Além de **simplificar** o acesso da população aos serviços prestados pela autarquia, o trabalho realizado pelos servidores do INSS gerou uma **economia de mais de R\$ 8 bilhões por ano** para o governo e para a sociedade, assim como a geração de uma receita anual de cerca de **R\$ 6,3 bilhões anuais**.

O resultado da autarquia é **referência** para todo o Executivo Federal e **corriqueiramente é divulgado pelo Ministério da Economia** como exemplo de boa prática de governo digital e aumento de produtividade de servidores. Tendo como base o modelo gerencial de Administração Pública, com gestão orientada a resultados e com foco no cidadão, o INSS

possivelmente foi o **órgão que mais se destacou**, mesmo em um contexto de restrições orçamentárias e redução significativa de servidores ativos.

Em que pese todo o esforço empreendido, o Instituto ainda tem um **potencial enorme**, tanto em termos de otimização do seu escopo de atuação, quanto em termos de potencial de economia para os cofres públicos. O direcionamento das atividades para a **automatização de processos e fiscalização de benefícios sociais** podem gerar resultados importantes para a melhoria na prestação dos serviços públicos e para a correta alocação e gestão do dinheiro público.

A autarquia se coloca, ainda, em posição de englobar a administração de outros benefícios sociais, implantar a folha única de pagamentos e o tão almejado cadastro pessoal único governamental. Além disso, apresenta as características ideais para a implantação da **Agência Única** do Governo Federal, unificando os canais de atendimento presenciais, digitais e de teleatendimento em torno da estrutura e coordenação do INSS.

Entretanto, para que todo esse potencial se torne realidade, é necessário mais do que ações pontuais, mas sim um **processo de reestruturação abrangente**, tanto da estrutura organizacional do Instituto, quanto do plano de carreira dos servidores.

O presente estudo demonstrou em detalhes a importância do INSS para a sociedade brasileira e os benefícios do **fortalecimento e valorização** da autarquia e da Carreira do Seguro Social, seja no que tange a proteção social dos cidadãos, seja para a gestão adequada do dinheiro público, com potencial de economia de quase **R\$ 113 bilhões ao ano** e um incremento na receita **anual** da ordem de **R\$ 3,6 bilhões**.

Ciente do contexto fiscal do Governo Federal, a proposta de reestruturação foi elaborada sobre o pilar da **sustentabilidade orçamentária**, especialmente para o novo plano de carreira, **amparado pela economia efetiva e potencial** do Estado com o aperfeiçoamento da gestão de

benefícios sociais e **pela arrecadação própria efetiva do Instituto**. Ademais, a proposta defende um enxugamento realista das unidades descentralizadas, seguido da qualificação da autarquia como **agência executiva**, visando à promoção de uma gestão mais técnica e profissional dos serviços prestados pelo INSS.

A autarquia não deve ser mais encarada como um mero gerador de despesas para o governo federal, mas sim um importante ator na **alocação eficiente** da despesa pública, com a prevenção e apuração eficiente de irregularidades, bem como o **braço do Estado** na operacionalização da proteção e justiça social da sociedade brasileira.

Em apertada síntese, o que se propõe neste documento é uma verdadeira **plataforma de governo voltada à gestão social**, totalmente alinhada à atual política de ajuste fiscal do Governo Federal, sem explorar expansão ou reajuste de benefícios, ao contrário, focada na eficiência da máquina pública, no aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Estado e na exaltação dos princípios da Administração Pública da legalidade e da moralidade no âmbito da gestão de benefícios sociais, caminhando em direção ao cenário de garantia do recebimento destes apenas aos cidadãos que fizerem jus ao direito, por meio, especialmente, da integração de bases cadastrais, da automatização de processos, do aperfeiçoamento do tratamento de erros cadastrais, do combate às fraudes e da contínua qualificação do quadro efetivo de pessoal do INSS.

9. ANEXOS

9.1 Anexo I - Institui, organiza e disciplina o Sistema Nacional de Benefícios Sociais, altera o Instituto Nacional do Seguro Social, cria o Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais, reestrutura a Carreira do Seguro Social e dá outras providências

9.2 Anexo II - Minuta de Exposição de Motivos Interministerial

Anexo I

PROJETO DE LEI Nº , DE DE DE 2020

Institui, organiza e disciplina o Sistema Nacional de Benefícios Sociais, transforma o Instituto Nacional do Seguro Social, cria o Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais, reestrutura a Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 01 de abril de 2004, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

TÍTULO I

Do Sistema Nacional de Benefícios Sociais

CAPÍTULO I

Das Disposições Iniciais do Sistema

SEÇÃO I

Da Instituição, dos Princípios e dos Objetivos do Sistema

Art. 1º Fica instituído o Sistema Nacional de Benefícios Sociais - SINBES, na forma de sistema estruturador especial do Poder Executivo Federal, e constituído como conjunto articulado de órgãos e entidades governamentais e da sociedade civil, em regime de colaboração, voltado à gestão integrada de políticas, programas, projetos, ações e serviços públicos que envolvam benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, visando à otimização da operacionalização do reconhecimento de direitos, na seara administrativa, da população beneficiada, bem como o aperfeiçoamento do combate à fraudes e erros e o aumento da eficiência e da qualidade na prestação dos serviços públicos no país.

§ 1º Integram o SINBES, sem prejuízo de outras inseridas no Sistema por ato do Poder Executivo Federal, as políticas públicas e programas sociais vinculados à previdência social, à assistência social e ao trabalho e emprego.

§ 2º O SINBES terá como objetivo complementar o fomento à ampliação e simplificação do acesso dos cidadãos aos serviços públicos que integrem o referido Sistema.

Art. 2º São princípios e diretrizes afetos ao SINBES e que deverão ser observados por todos os seus integrantes:

I - legalidade;

II - impessoalidade;

III - moralidade;

IV - publicidade;

V - eficiência;

VI - presunção de boa-fé;

VII - compartilhamento de informações, nos termos da lei;

VIII - atuação integrada e sistêmica na expedição de atestados, certidões e documentos comprobatórios de regularidade;

IX - racionalização de métodos e procedimentos de controle;

X - eliminação de formalidades e exigências cujo custo econômico ou social seja superior ao risco envolvido;

XI - aplicação de soluções tecnológicas que visem à simplificação de processos e procedimentos de atendimento aos usuários dos serviços públicos e à propiciar melhores condições para o compartilhamento das informações;

XII - utilização de linguagem clara, que evite o uso de siglas, jargões e estrangeirismos; e

XIII - articulação com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e os outros Poderes para a integração, racionalização, disponibilização e simplificação de serviços públicos.

Art. 3º O SINBES terá como fundamento a otimização e facilitação do acesso do cidadão aos seus direitos relativos às políticas públicas e programas sociais vinculados ao Sistema, que se baseará em premissas voltadas à desburocratização dos serviços públicos envolvidos, como a transformação digital, a integração de políticas públicas, o cruzamento e a gestão integrada das bases cadastrais de seus programas e sistemas vinculados e a formalização de um cadastro nacional único de pessoas físicas com registro individual único no país.

Parágrafo único. A desburocratização referenciada no **caput** visa contribuir e fomentar com a agilidade no acesso pelo beneficiário ao seu direito, bem como otimizar os controles e a fiscalização dos processos e benefícios vinculados ao SINBES.

SEÇÃO II

Da Organização do Sistema

Art. 4º O SINBES será composto por órgãos normatizadores, órgãos complementares e um órgão de central de execução.

Art. 5º São considerados órgãos normatizadores, para efeito do disposto no desta Lei, os órgãos previstos neste artigo.

I - Órgãos do Poder Executivo federal formuladores de políticas públicas que envolvam a concessão de benefícios sociais, contributivos ou não contributivos;

II - Órgãos colegiados de controle e participação social legalmente vinculados às políticas públicas que integrem o SINBES;

III - Órgão superior de governança do SINBES; e

IV - Outros órgãos do Poder Executivo Federal e dos demais Poderes da União que guardem relação ou interesse nas atividades e resultados do SINBES em função de afinidade com suas competências institucionais.

§ 1º Os órgãos normatizadores terão como competência, conforme o caso:

I - fornecer as diretrizes para formulação e gerir as políticas públicas sob suas respectivas responsabilidades;

II - determinar das diretrizes e regras gerais que deverão ser observadas pelo Órgão Central de Execução do Sistema; e

III - formalizar convênios e ajustes congêneres com outros entes federados e entidades públicas e privadas para execução descentralizada de suas políticas, quando for o caso.

§ 2º O órgão superior de governança do SINBES, de que trata o inciso III do **caput**, será denominado Conselho Gestor do Sistema e terá o formato de órgão colegiado, de caráter permanente e deliberativo, composto por representante de todos os Órgãos Normatizadores integrantes do Sistema, ocupantes de cargo de natureza especial nos seus órgãos, bem como pelo dirigente máximo do órgão central de execução de que trata o art. 7º desta Lei, observando, ainda, o disposto no art. 19, § 1º, e no art. 21, parágrafo único, desta Lei.

§ 3º O órgão superior de governança do SINBES será presidido pelo representante do Ministério supervisor do órgão central de execução do Sistema de que trata o art. 7º desta Lei, ocupante de cargo de natureza especial.

§ 4º O órgão superior de governança do SINBES poderá exercer o controle finalístico do órgão central de execução do Sistema de que trata o art. 7º desta Lei, em substituição ao Ministério supervisor deste, mediante delegação do respectivo Ministro de Estado, sendo competente, ainda, em razão do INSS, sem prejuízo de outras funções, pela:

I - definição e emissão da expectativa de resultados para a diretoria executiva da autarquia, bem como pelo seu accountability;

II - avaliação, homologação e monitoramento do planejamento e gestão estratégica;

III - acompanhamento da gestão de riscos corporativos e do compliance;

IV - monitoramento das políticas das áreas de negócio;

V - autorização prévia para grandes investimentos e desmobilizações; e

VI - instituição e avaliação de comitês estratégicos internos de governança da autarquia.

§ 5º Os órgãos do Poder Executivo federal formuladores de políticas públicas que envolvam a concessão de benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, integrarão o SINBES, na forma do regulamento.

§ 6º Os órgãos normatizadores previstos no parágrafo anterior optarão pela implementação centralizada ou descentralizada das suas respectivas políticas públicas, na forma deste parágrafo:

I - A execução centralizada das políticas públicas federais será realizada pelo órgão central de execução do SINBES, previsto no art. 7º desta Lei; ou

II - A execução descentralizada das políticas públicas federais, no que concerne ao reconhecimento de direitos, poderá ser realizada por meio de outros entes federativos, mediante ajuste a ser firmado pela União, por meio dos seus respectivos órgãos formuladores, com os Estados, Distrito Federal e Municípios, cuja operacionalização das folhas de pagamento de benefícios decorrentes, inclusive seu próprio pagamento, será executada e fiscalizada pelo órgão central de execução do SINBES, previsto no art. 7º desta Lei.

§ 7º Na hipótese prevista no inciso II do parágrafo anterior, o Órgão Central de Execução do SINBES:

I - centralizará a competência para gestão das folhas de pagamento decorrentes das políticas públicas e programas sociais; e

II - no exercício de sua competência de fiscalização, por meio de seu quadro de pessoal, terá autonomia funcional para suspender benefícios com indícios de irregularidades ou cessar benefícios comprovadamente irregulares, bem como restabelecê-los, na forma da lei.

§ 8º Os órgãos do Poder Executivo federal que desejarem utilizar a rede de atendimento do órgão central de execução do SINBES para ofertar serviços públicos, inclusive visando aumentar seus canais de atendimento, de protocolamento de

requerimentos para acesso a benefícios, emissão de documentos oficiais e outros definidos em regulamento, poderão fazê-lo mediante adesão voluntária ao SINBES, ocupando status de órgãos normatizadores do Sistema enquanto mantiverem o interesse na descentralização de parte dos seus respectivos serviços públicos, observado o disposto nos arts. 8º e 11 desta Lei.

§ 9º A etapa de adesão de que trata o parágrafo anterior se iniciará com a manifestação formal de interesse do órgão ou ente ao Conselho Gestor do SINBES, que promoverá as providências necessárias visando à formalização de ajuste, a ser firmado entre ambos e o órgão central de execução do Sistema, contendo, pelo menos, as obrigações de cada parte, a necessidade de descentralização orçamentária e financeira e as metas físicas para cumprimento do serviço público descentralizado, na forma do disposto nos arts. 8º e 11 desta Lei.

§ 10. Ao implantar formalmente o SINBES, o Poder Executivo federal deverá disponibilizar ao seu Órgão de Governança Superior, de que trata o inciso III e o § 2º deste artigo, estrutura de cargos em comissão e funções de confiança visando secretariar as suas atividades, bem como para alocar corpo técnico de servidores que exercerão a direção do projeto de implantação operacional do referido Sistema e sua articulação com o seu órgão central de execução e com os demais órgãos normatizadores, na forma desta Lei.

§ 11. A participação no Conselho Gestor do SINBES será considerada serviço público relevante, cumulativo e não remunerado.

Art. 6º São considerados órgãos complementares, para efeito do disposto no art. 4º desta Lei, os órgãos e entidades previstos neste artigo, sem prejuízo de outros constantes em regulamento.

I - Empresas públicas e órgãos federais que atuem essencialmente na área de tecnologia da informação e que participem, em qualquer nível e etapa, das atividades de gestão de sistemas e de dados relacionados às políticas públicas vinculadas ao SINBES;

II - Instituições Financeiras, formalmente constituídas, que atuem como agentes pagadores de benefícios vinculados ao SINBES ou como agentes de consignação por operações de crédito aos beneficiários;

III - Cartórios de Registro Civil de Pessoas Naturais, na forma da legislação aplicável; e

IV - Entes federados e seus órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, organizações da sociedade civil e entidades de representação, signatários de acordo de cooperação, convênios ou instrumentos congêneres para fins de formalização de parcerias, visando à otimização da prestação dos serviços públicos federais objeto do SINBES, ou de outras comodidades de interesse dos beneficiários.

§ 1º Os órgãos complementares terão como competência a execução de atividades de suporte ao Órgão Central de Execução do Sistema, no cumprimento de sua missão institucional, e poderão, ainda:

I - executar, por meio de convênios ou instrumentos congêneres firmados com os Órgãos Normatizadores, as políticas públicas que tiverem suas execuções descentralizadas, na forma da lei ou conforme disciplinado pelo respectivo Ministério de Estado competente;

II - executar atividades de orientação básica à sociedade acerca dos benefícios vinculados às políticas públicas e programas sociais integrantes do SINBES e informações sobre como acessá-los, bem como serviços derivados, na forma do regulamento, ressalvadas as competências privativas do Órgão Central de Execução do SINBES e da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais;

III - ter acesso às bases de dados sob a gestão do SINBES e do seu Órgão Central de Execução, na forma do regulamento, ressalvados os dados e informações consideradas sigilosas na forma da legislação aplicável; e

IV – executar outras atividades, na forma do regulamento, ressalvadas as competências privativas do Órgão Central de Execução do SINBES e da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais.

§ 2º Os ajustes firmados entre os órgãos e entidades dispostos neste artigo com o Órgão Central de Execução do SINBES que gerem qualquer espécie de benefício ou vantagem àqueles em decorrência dos dados ou informações a que tiverem acesso por meio dos referidos ajustes, poderão se sujeitar ao pagamento de taxas, multas e indenizações, na forma desta Lei, da legislação aplicável e do regulamento.

Art. 7º O órgão central de execução do SINBES, de forma centralizada:

I - operacionalizará o reconhecimento de direitos e fiscalizará os benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, relacionados às políticas públicas federais e programas sociais vinculados ao SINBES;

II - operacionalizará e fiscalizará as folhas de pagamento de benefícios:

a) decorrentes dos convênios firmados pelos órgãos normatizadores do SINBES junto aos órgãos complementares, enquanto executores descentralizados, quando for o caso, na forma do disposto no § 6º do art. 5º desta Lei; e

b) vinculados a políticas públicas e programas sociais dos Estados, Distrito Federal e Municípios que aderirem ao SINBES, na forma do art. 8º, II, desta Lei e do regulamento; e

III - regulará e fiscalizará os regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver,

na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, desta Lei.

Art. 8º As transferências discricionárias da União para os Estados, Distrito Federal e Municípios serão vinculadas, a partir da publicação desta Lei, à adesão destes entes ao SINBES, sujeitando-os, na forma do regulamento e sem prejuízo de outras exigências:

I - à regulação e fiscalização pelo órgão central de execução do SINBES dos respectivos regimes próprios de previdência social, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, sem prejuízo do disposto na lei complementar de que trata o caput do referido artigo; e

II - ao controle secundário pelo órgão central de execução do SINBES da folha de pagamento de benefícios decorrentes dos respectivos regimes próprios de previdência social e de outras políticas públicas e programas sociais geridos pelos entes sem recursos diretos da União.

Art. 9º Ato do Poder Executivo federal regulamentará o SINBES e conterà, sem prejuízo de outras disposições:

I - os órgãos e entidades que compõem obrigatoriamente o Sistema e suas competências e atribuições como integrantes;

II - a forma de inclusão e exclusão de integrantes;

III - a forma como se dará o relacionamento entre seus integrantes;

IV - a forma de prestação dos serviços pelo órgão central de execução; e

V - a organização do Órgão de Governança Superior, incluindo, entre outros elementos, as diretrizes para elaboração de seu regimento interno e a possibilidade de instituição de órgãos internos consultivos e de direção.

§ 1º O Poder Executivo federal, por meio da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, ou do órgão que vier a sucedê-la, e dos órgãos centrais de seus Sistemas Estruturadores, incluindo o Sistema Financeiro Nacional, o Sistema de Administração Tributária Federal e, especialmente, o Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação – SISF, dará o suporte necessário à implantação e à operacionalização do SINBES e do seu órgão central de execução.

§ 2º O Poder Executivo Federal incluirá programa específico no Plano Plurianual visando à implantação, manutenção e aperfeiçoamento do SINBES, com objetivos que incluam, sem prejuízo de outros:

I - o Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, e seu Fundo especial, de que tratam, respectivamente, os arts. 15 e 24 desta Lei;

II - o sistema nacional de identificação de pessoas físicas, de que trata o art. 11, § 4º, desta Lei;

III - o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, de que trata o art. 25 desta Lei;
e

IV - o Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS, de que trata o art. 54 desta Lei.

Art. 10. Os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e dos demais Poderes da União deverão colaborar com o SINBES e com o seu órgão central de execução, especialmente quanto à disponibilização dos bancos de dados de seus respectivos sistemas, programas e políticas públicas, facilitando a integração de bancos cadastrais e o cruzamento de seus dados, visando o aperfeiçoamento do planejamento e da gestão da implementação das políticas públicas integrantes do referido Sistema e, conseqüentemente, à promoção e fomento da eficiência dos serviços públicos prestados pela União.

§ 1º A disponibilização de acesso aos bancos de dados de que trata o **caput** deste artigo, por quaisquer meios, inclusive nos casos sujeitos a sigilo por força de lei, não configura sua quebra, ficando o órgão central de execução do Sistema responsável por garantir a manutenção do eventual sigilo, com o uso pontual e individual de tais dados restrito apenas às atividades internas que necessariamente os exijam e sob a guarda de titulares de cargos de provimento efetivo do quadro da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, responsáveis pelo cumprimento do contido neste dispositivo.

§ 2º O Conselho Gestor do SINBES será responsável por regulamentar os casos específicos de disponibilização de acesso do órgão central de execução do Sistema a bancos de dados que estejam sujeitos a sigilo por força de lei, de que trata o parágrafo anterior.

Art. 11. Os Fundos especiais da União responsáveis pelo custeio dos benefícios vinculados às políticas públicas integrantes do SINBES e que não sejam geridos pelo INSS ficam obrigados a custear as atividades operacionais da Autarquia que possam ser objetivamente mensuradas e diretamente atribuídas as suas respectivas políticas públicas na etapa de implementação.

§ 1º A etapa de implementação de que trata o **caput** engloba todo o ciclo de gestão dos benefícios objeto desta Lei.

§ 2º Os órgãos gestores dos fundos de que trata o **caput** firmarão termo de execução descentralizada ou instrumento congênere com o INSS, contendo, sem prejuízo de outros dados e informações na forma da lei:

- I - os serviços previstos para execução pelo INSS;
- II - os recursos orçamentários previstos para descentralização;
- III - os recursos financeiros previstos para descentralização; e

IV - modelo de formulário e de relatório para prestação de contas pelo INSS.

§ 3º A prestação de contas do INSS ao órgão normatizador será realizada mensalmente, de preferência por meio eletrônico, e contemplará um relatório final, a ser emitido anualmente.

§ 4º O INSS envidará esforços objetivando o aprimoramento dos seus processos de gestão de custos, visando à objetiva mensuração e rateio de suas despesas operacionais diretamente atribuíveis às respectivas políticas públicas integrantes do SINBES e possibilitando a justa e racional descentralização dos recursos orçamentários e financeiros relacionados ao custeio de que trata o **caput**.

§ 5º Na descentralização de recursos de que trata o parágrafo anterior, serão observados pelos órgãos gestores dos fundos de que trata o **caput** os seguintes critérios:

I - Para os recursos orçamentários, a descentralização se dará anualmente, observados o início da vigência da respectiva lei orçamentária anual, eventuais limites de movimentação e empenho no âmbito da programação orçamentária do Poder Executivo federal e a vigência do respectivo termo de execução descentralizada; e

II - Para os recursos financeiros, a descentralização se dará mensalmente, observados eventuais limites de pagamento no âmbito da programação financeira do Poder Executivo federal e a vigência do respectivo termo de execução descentralizada.

CAPÍTULO II

Dos Procedimentos Comuns à Gestão dos Benefícios do SINBES

SEÇÃO I

Do Processo Decisório do Órgão Central de Execução do SINBES

Art. 12. Os procedimentos referentes à verificação do cumprimento de requisitos de elegibilidade e ao proferimento de decisão para a concessão e a manutenção de benefícios, contributivos ou não-contributivos, vinculados às políticas públicas integrantes do SINBES, no que se refere:

I - ao deferimento ou indeferimento dos requerimentos de benefícios administrados pelo Órgão Central de Execução do SINBES, no âmbito do processo de reconhecimento de direitos de que trata o art. 27, § 1º, I, desta Lei, que antecedem a eventual concessão, poderão ser efetuados:

a) de ofício, quando o procedimento de verificação do cumprimento de requisitos de elegibilidade para a concessão e a manutenção de benefícios de que trata o inciso exigir a avaliação de servidor competente; ou

b) por homologação, nos casos de procedimentos de reconhecimento de direitos realizados automaticamente por meio eletrônico, desde que os cadastros referentes ao interessado estejam em conformidade, na forma do regulamento;

II - à suspensão, restabelecimento ou cessação dos benefícios administrados ou fiscalizados pelo Órgão Central de Execução do SINBES, na forma do disposto nos arts. 5º, §§ 6º e 7º, e 27, III e IV, desta Lei, poderão ser efetuados:

a) de ofício, quando o procedimento de análise e decisão de que trata o inciso exigir a avaliação de servidor competente; ou

b) por homologação, nos casos de procedimentos realizados automaticamente por meio eletrônico, na forma do regulamento;

§ 1º Os procedimentos a serem efetuados de ofício, de que tratam as alíneas “a” dos incisos I e II do **caput** serão de competência privativa de ocupantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, na forma da lei.

§ 2º Os procedimentos a serem efetuados por homologação, de que tratam as alíneas “b” dos incisos I e II do **caput**, serão de competência suplementar do INSS e se basearão em soluções de tecnologia da informação e observarão, conforme o caso, o disposto no art. 27, § 6º, desta Lei.

SEÇÃO II

Dos Aspectos Complementares à Gestão de Benefícios do SINBES

Art. 13 Nos casos de procedimentos a serem efetuados por homologação, de que trata a alínea “b” do inciso I do art. 12, o ato de concessão será considerado ato administrativo composto e exigirá uma segunda etapa para ser considerado perfeito, fazendo com que os benefícios concedidos automaticamente de forma eletrônica permaneçam sob análise de regularidade por até 90 (noventa) dias, prazo em que servidor competente deverá homologar o ato.

§ 1º O prazo para homologação poderá ser prorrogado por igual período mediante despacho da autoridade competente.

§ 2º No caso de encerramento do prazo previsto no **caput** sem que haja homologação de servidor competente ou prorrogação da autoridade competente, considerar-se-á-lo homologado tacitamente.

§ 3º A concessão por homologação não gera direito líquido e certo ao beneficiário antes da homologação da concessão automática por servidor competente ou da sua homologação tácita.

§ 4º A expiração do prazo previsto no **caput** não convalida eventuais inconformidades ou irregularidades no ato de concessão, nem evitará eventuais tomadas de medidas administrativas e/ou judiciais por parte do INSS para regularização da situação ou para mitigar eventual prejuízo ao erário.

§ 5º A suspensão do benefício no período citado por servidor competente, mediante ato formal devidamente justificado, em casos de eventuais erros na concessão ou por suspeita de fraude, exigirá notificação do INSS ao beneficiário, seu representante legal ou seu procurador, que poderão, conforme o caso, apresentar recurso no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento da notificação, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

§ 6º A suspensão de que trata o parágrafo anterior não gera qualquer direito a indenização ao beneficiário, salvo o valor do benefício eventualmente não pago em virtude de sua suspensão, devidamente corrigido monetariamente, nos casos em que for comprovado posteriormente pelo INSS o direito do beneficiário.

§ 7º Transcorrido o prazo de que trata o § 5º sem a apresentação de recurso pelo beneficiário, seu representante legal ou seu procurador, ou nos casos em que o recurso for devidamente indeferido pelo INSS, proceder-se-á a cessação do benefício, garantida nova notificação ao interessado e sem prejuízo da adoção das medidas dispostas no § 4º deste artigo, conforme o caso.

§ 8º As notificações ao beneficiário e interessado de que tratam os §§ 5º e 7º deste artigo poderão ser efetuadas:

I - por via postal, mediante carta simples, considerado o endereço constante do cadastro do benefício, hipótese em que o aviso de recebimento será considerado prova suficiente da notificação; ou

II - prioritariamente, por rede bancária, meio telefônico ou eletrônico, quando prévia e expressamente autorizado pelo interessado, ficando dispensado, nestes casos, o envio de notificação física via postal ao beneficiário, hipótese em que a mera comprovação de envio da comunicação de que trata este inciso será considerada prova suficiente da notificação, sendo admitidos os seguintes casos, sem prejuízo de outros dispostos em regulamento:

- a) por extrato bancário;
- b) por teletendimento ativo, preservadas as gravações da chamada;
- c) na área interna do usuário no sítio eletrônico ou aplicativo móvel do INSS ou da plataforma eletrônica de serviços do Governo Federal, de que trata o art. 15, § 2º, desta Lei;
- d) por endereço eletrônico (e-mail); e
- e) por mensagem de texto (Short Message Service - SMS) ou aplicativos móveis de mensagens instantâneas.

§ 9º Constitui obrigação do interessado, segurado ou beneficiário manter atualizados seus dados cadastrais de endereço e contato junto aos órgãos que atuem com a execução descentralizada, conforme o disposto no art. 5º, § 6º, II, desta Lei, ou junto ao INSS, conforme o disposto no inciso I do referido parágrafo.

§ 10. O INSS manterá canais de atendimento presenciais e eletrônicos disponíveis aos interessados para a atualização cadastral de que trata o parágrafo

anterior e para a apresentação dos recursos administrativos, inclusive o de que trata o § 5º deste artigo.

SEÇÃO III

Do Conselho de Recursos do Sistema

Art. 14. Fica criado o Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Benefícios Sociais – CRBS, no formato de órgão colegiado, a partir da transformação do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS, previsto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e do seu desdobramento para atuação em outras políticas públicas, observado o disposto no § 2º do art. 32 desta Lei.

§ 1º O CRBS exercerá a função de órgão de controle jurisdicional das decisões administrativas de primeiro grau relativas à operacionalização dos benefícios, contributivos e não-contributivos, vinculados às políticas públicas que integram o SINBES, quando as referidas decisões forem proferidas:

I - pelo INSS, no âmbito de seus processos finalísticos, na forma do inciso I do § 6º do art. 5º desta Lei; e

II - por agentes dos entes federados, no âmbito dos processos de reconhecimento de direitos objeto da execução descentralizada de políticas públicas integrantes do SINBES, na forma do inciso II do § 6º do art. 5º desta Lei.

§ 2º Compete ao CRBS julgar:

I - recursos das decisões do INSS nos processos referentes a benefícios sob a gestão da Autarquia, na forma do disposto no inciso I do parágrafo anterior;

II - contestações e recursos relativos à atribuição, pelo Ministério da Economia, do Fator Acidentário de Prevenção aos estabelecimentos das empresas;

III - recursos das decisões do INSS relacionados à comprovação de atividade rural de segurado especial de que tratam os arts. 38-A e 38-B da Lei nº 8.213, de 1991, ou demais informações relacionadas ao CNIS de que trata o art. 29-A da referida Lei; e

IV - recursos das decisões proferidas nos processos referentes a benefícios cujas políticas públicas sejam executadas de forma descentralizada por outros entes federados, na forma do inciso II do parágrafo anterior.

§ 3º O CRBS integrará a estrutura do INSS, garantida sua autonomia funcional no exercício de sua missão institucional e na relação com os demais órgãos da Autarquia.

§ 4º Ato do Poder Executivo regulamentará o CRBS e disporá, sem prejuízo de outros aspectos, sobre:

I - a estrutura regimental e o quadro de cargos em comissão e de funções de confiança de seus órgãos, que poderão ser diferenciadas em função das políticas públicas integrantes do SINBES, com:

a) órgãos especializados por política pública ou por espécies de benefícios; ou

b) composições específicas por órgãos, materializando eventuais exigências da legislação por participação de representantes da sociedade;

II - requisitos para nomeação dos membros dos órgãos que compõem o CRBS, inclusive para os cargos e funções de que trata o inciso anterior; e

III - o processo contencioso administrativo no âmbito dos órgãos do CRBS.

§ 5º A aprovação do Regimento Interno do CRBS e as demais regulamentações relativas à implantação e execução das atividades do referido Conselho e de seus órgãos, que não constarem do ato de que trata o § 4º deste artigo, serão de competência do Conselho Gestor do SINBES.

§ 6º As nomeações de membros para os órgãos que integram o CRBS e para os cargos e funções de que trata o § 4º, I, do **caput**, serão de competência do dirigente máximo do INSS.

§ 7º Nas indicações de membros para representação do governo na estrutura dos órgãos que integram o CRBS, deverá ser observado o disposto no art. 5º-D, IV, da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

§ 8º Fica o Poder Executivo autorizado a transferir para o INSS, mediante alteração de denominação e especificação, os cargos em comissão e funções de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, as Funções Comissionadas do Poder Executivo e as Funções Gratificadas, do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS e seus órgãos, alocados no Ministério da Economia.

§ 9º O Poder Executivo disporá sobre a transferência, para o INSS, do acervo patrimonial alocado ao CRPS e seus órgãos.

§ 10º Fica o Poder Executivo autorizado a remanejar ou transferir para o INSS os saldos das dotações orçamentárias consignadas para as atividades do CRPS nos orçamentos do Ministério da Economia.

CAPÍTULO III **Do Cadastro Nacional de Informações Sociais**

SEÇÃO I **Da Instituição e da Gestão do CNIS**

Art. 15. Fica instituído o Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, como sistema estruturante do SINBES, a partir do aproveitamento e do aperfeiçoamento das

bases cadastrais sob a gestão do INSS, com o objetivo de subsidiar as atividades do referido Sistema estruturador especial.

§ 1º O CNIS terá como objetivo complementar a integração de dados e informações das bases cadastrais do Poder Público visando:

I - o aperfeiçoamento das políticas públicas do Estado brasileiro;

II - o exercício da função de sistema integrado de dados de que trata o art. 12 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019;

III - à gestão centralizada das folhas de pagamento dos benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, vinculados a políticas públicas e programas sociais; e

IV - à desburocratização dos serviços públicos em todos os níveis de governo, conforme o disposto no art. 3º desta Lei.

§ 2º Os dados do CNIS subsidiarão, prioritariamente, a plataforma eletrônica de serviços digitais do Governo Federal, com vistas a uma aplicação virtual única de serviços ofertados pela União, que contemplará sítio eletrônico e aplicativo móvel, possibilitando ao cidadão acessar os referidos serviços e os seus dados e informações pessoais em poder da União de uma forma centralizada e por meio de acesso único, simplificado, cujo resultado fomentará, inclusive, as atividades da própria União, aperfeiçoando as políticas públicas objeto do SINBES e outras específicas de interesse do Estado, observado, no que couber, o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 3º O Poder Executivo envidará esforços visando à ampliação da quantidade e facilidade de acesso a documentos digitais de pessoas físicas, centralizando na aplicação virtual de que trata o parágrafo anterior a possibilidade de consulta de versões digitais de documentos pessoais e de outros dados e informações, incluindo registros e relatórios específicos da sua vida civil em posse do Estado, decorrentes ou não de serviços públicos prestados e independentemente destes terem sido disponibilizados pelo Estado ou pela iniciativa privada, na forma do regulamento e observado o disposto na Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017.

§ 4º O Poder Executivo Federal promoverá as ações necessárias com vistas à implantação de sistema nacional de identificação de pessoas físicas, na forma do regulamento, que complementarará o sistema nacional de registro de pessoas físicas e o Cadastro Nacional de Registro de Identificação Civil, de que trata a Lei nº 9.454, de 7 de abril de 1997, e utilizará como base o CNIS, responsabilizando-se, ainda, pela operacionalização, no âmbito do Governo Federal, da tecnologia de biometria facial, sem prejuízo de ulterior regulamentação legal e infralegal.

§ 5º O CNIS deterá, de forma centralizada, as bases de dados de biometria facial de que trata o parágrafo anterior.

§ 6º Os Poderes da União realizarão articulação, sob a coordenação conjunta de um Comitê Gestor, na forma da Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017, visando à regulamentação do disposto no § 4º deste artigo, especialmente quanto à utilização da referida tecnologia, em complementação à biometria digital, para garantir o acesso dos cidadãos aos serviços públicos e para fins de gestão de políticas públicas de segurança pública e de inteligência estatal, bem como para definição dos limites de atuação do Estado.

§ 7º A Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, ou o órgão que vier a sucedê-la, será responsável pela articulação interinstitucional dos órgãos e entidades gestores das bases de dados integrantes do CNIS, visando o aumento da quantidade e facilitação do acesso aos serviços públicos digitais, em articulação com o Conselho Gestor do SINBES.

Art. 16. O CNIS, sem prejuízo de outras bases de dados, sistemas e repositórios, terá replicado em seu cadastro:

I – a base de dados da Identificação Civil Nacional – ICN, de que trata a Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017;

II – a base de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, de que trata a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

III – a base de dados do Cadastro Único para Programas Sociais - CadÚnico, de que trata o Decreto nº 6.135, de 26 de junho de 2007, ou o que vier a substituí-lo;

IV – a base de dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, de que trata o Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, ou o que vier a substituí-lo;

V – as bases de dados dos programas federais relacionados à agricultura, inclusive familiar;

VI – as bases de dados geridas pelo Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, de que dispõe a Lei nº 5.878, de 11 de maio de 1973;

VII – as bases de dados de pessoas físicas vinculadas ao Sistema Financeiro Nacional e geridas pelo Banco Central do Brasil, de que trata a Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964;

VIII – as bases de dados de pessoas físicas vinculadas à Administração Tributária Federal, inclusive as congêneres de outros Entes federativos que esta tiver acesso;

IX – as bases de dados de pessoas físicas vinculadas ao Sistema Único de Saúde, de que trata a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990;

X - as bases de dados de pessoas físicas vinculadas ao Ministério da Educação e as suas entidades vinculadas;

XI – as bases de dados de que trata o § 5º do art. 11 desta Lei; e

XII - outros dados e informações não disponíveis nas bases dispostas neste artigo, contidas em bases de dados sob a tutela da administração direta e indireta dos Poderes da União, desde que relevantes para perfeita execução das atividades finalísticas do SINBES e de seu Órgão Central de Execução, na forma do regulamento.

§ 1º A base de dados do CNIS será gerida pelo Órgão Central de Execução do SINBES, que a manterá atualizada, em parceria com os demais órgãos responsáveis pelas bases listadas no **caput**, e adotará as providências necessárias para assegurar a integridade, a disponibilidade, a autenticidade e a confidencialidade de seu conteúdo e a interoperabilidade entre os sistemas eletrônicos governamentais, em articulação com a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, ou do órgão que vier a sucedê-la, com o órgão central do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação – SISPI, e com as empresas públicas e órgãos federais que atuem essencialmente na área de tecnologia da informação, de que trata o art. 6º, I, desta Lei.

§ 2º A interoperabilidade de que trata o § 1º deste artigo observará a legislação aplicável e as recomendações técnicas da arquitetura dos Padrões de Interoperabilidade de Governo Eletrônico (e-Ping).

§ 3º Para o cumprimento do disposto nesta Lei, os órgãos e as entidades da administração pública federal disponibilizarão ao INSS acesso aos dados necessários para a análise, a concessão, a revisão e a manutenção de benefícios por ele administrados, constantes de bases, sistemas ou quaisquer tipos de repositórios digitais.

§ 4º Fica dispensada a celebração de convênio, acordo de cooperação técnica ou instrumentos congêneres para a efetivação do compartilhamento de dados com o INSS, nos termos desta lei e do regulamento.

§ 5º Cabe aos órgãos e entidades da administração pública federal assegurar que as informações constantes de suas bases de dados estejam corretas e atualizadas.

§ 6º O INSS, no exercício das competências de que trata esta proposta, não será responsável pelas inconsistências existentes nas bases de dados mantidas por outros órgãos e entidades.

Art. 17. O Órgão Central de Execução do SINBES garantirá aos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios acesso à base de dados do CNIS de forma gratuita, ressalvadas as informações restritas por força de lei.

§ 1º O Poder Executivo dos entes federados poderá integrar aos seus próprios bancos de dados as informações da base de dados do CNIS, com exceção dos dados biométricos e outros definidos em regulamento.

§ 2º Fica vedado o compartilhamento de base de dados, bem como a celebração de convênio, acordos de cooperação técnica ou instrumentos congêneres quando houver risco à preservação de dados sensíveis à análise de direitos sociais administrados pelo Instituto ou do sigilo de informações, caso existentes, na forma do regulamento.

§ 3º A hipótese prevista no **caput**, no que concerne ao acesso à base do CNIS por outros entes federados, inclusive os que executem descentralizadamente políticas públicas federais e programas sociais integrantes do SINBES, será vinculada, na forma do regulamento, ao cumprimento do procedimento e exigências dispostos no art. 8º desta Lei.

Art. 18. É vedada a comercialização, total ou parcial, da base de dados do CNIS.

Art. 19. O Conselho Gestor do SINBES será responsável pelas diretrizes e governança do CNIS e o INSS pela sua gestão, e deverá se reportar, quando o tema envolver as bases de dados e demais elementos da Identificação Civil Nacional (ICN), ao Comitê Gestor de que trata a Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017.

§ 1º O Comitê Gestor da ICN de que trata o **caput** indicará um representante para integrar o Conselho Gestor do SINBES, que não faça parte do Poder Executivo Federal, facultado o rodízio periódico entre os representantes elegíveis para a vaga, na forma do regimento daquele, podendo exercer o direito a voto apenas quando o Conselho Gestor do Sistema estiver tratando de assuntos relacionados ao uso de dados da ICN.

§ 2º Compete ao Conselho Gestor do SINBES, em articulação com o Comitê Gestor da ICN, quando for o caso, e o órgão central de execução do referido Sistema, orientar a implementação da interoperabilidade entre os sistemas eletrônicos dos órgãos dos Poderes da União.

§ 3º O Conselho Gestor do SINBES, em articulação com o Comitê Gestor da ICN, quando for o caso, poderá criar grupos técnicos para assessorá-lo em suas atividades, no que concerne ao CNIS.

Art. 20. O Conselho Gestor do SINBES, em articulação com o INSS, estabelecerá cronograma das etapas de integração e consolidação do CNIS, observando o disposto nos arts. 15 e 16 desta Lei.

Art. 21. O SINBES deverá oferecer mecanismos que possibilitem o cruzamento de informações constantes de bases de dados oficiais, a partir do número da Identificação Civil Nacional (ICN) do solicitante, de modo que seja facilitado o acesso aos serviços públicos e que a verificação do cumprimento de requisitos de elegibilidade para a concessão e a manutenção de benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, possa ser feita pelos respectivos órgãos concedentes, conforme o disposto no art. 3º desta Lei.

Parágrafo único. Enquanto não implantada definitivamente a ICN, deverá ser utilizada a inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) para o exercício do disposto no **caput**, na forma do regulamento.

Art. 22. Aplica-se ao CNIS, no que couber, o disposto na Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017, e na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Parágrafo único. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados, de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, por meio de seu Conselho Diretor e de seu Conselho Nacional, designará 2 (dois) representantes para integrar o Conselho Gestor do SINBES, podendo exercer o direito a voto apenas quando o Conselho Gestor do Sistema estiver tratando de assuntos relacionados ao CNIS e ao uso de dados pessoais.

Art. 23. O Poder Executivo federal e, quando for o caso, o Tribunal Superior Eleitoral editarão, no âmbito de suas competências, atos complementares para a execução do disposto neste Capítulo.

SEÇÃO II

Do Fundo do Cadastro Nacional de Informações Sociais

Art. 24. Fica instituído o Fundo do Cadastro Nacional de Informações Sociais (FCNIS), de natureza contábil, gerido e administrado pelo órgão central de execução do SINBES, com a finalidade de constituir fonte de recursos para o desenvolvimento e a manutenção do CNIS e das bases por ela utilizadas.

§ 1º Constituem recursos do FCNIS:

I – os que lhe forem destinados no orçamento da União especificamente para os fins de que trata esta Lei, que não se confundirão com os recursos do orçamento do INSS ou do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS, de que trata o art. 54 desta Lei;

II – o resultado de aplicações financeiras sobre as receitas diretamente arrecadadas; e

III – outros recursos que lhe forem destinados, tais como os decorrentes de convênios e de instrumentos congêneres ou de doações.

§ 2º O FCNIS será vinculado ao INSS e será gerido por este, observadas as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Gestor do SINBES e, no que couber, pelo Comitê Gestor da ICN.

§ 3º O saldo positivo do FCNIS apurado em balanço será transferido para o exercício seguinte, a crédito do mesmo fundo.

§ 4º Observadas as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Gestor do SINBES e, no que couber, pelo Comitê Gestor da ICN, o FCNIS deverá garantir o funcionamento,

a integração, a padronização e a interoperabilidade das bases integrantes do SINBES no âmbito da União.

§ 5º Até o dia 31 de março de cada ano, o órgão central de execução do SINBES prestará contas ao Tribunal de Contas da União da aplicação dos recursos do FCNIS no exercício anterior.

CAPÍTULO IV **Do Órgão Central de Execução do SINBES**

SEÇÃO I **Da Entidade e das Atribuições**

Art. 25. Fica transformado o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, instituído pelo art. 17 da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, c/c art. 1º do Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990, como entidade da administração pública federal indireta, na forma de autarquia em regime especial no âmbito do Poder Executivo, com atuação em todo o território nacional.

§ 1º O INSS integra o Núcleo de Atividades Exclusivas do Estado e executará as funções de órgão central de execução do SINBES, conforme o disposto no art. 7º desta Lei.

§ 2º O INSS terá sede e foro no Distrito Federal.

Art. 26. A natureza de autarquia especial conferida ao INSS será garantida pela União e seus Poderes e é caracterizada pela investidura a termo de seus dirigentes e estabilidade durante os mandatos, e pela independência e autonomia funcional, administrativa e financeira necessárias à perfeita execução de sua missão institucional, que poderá ser ampliada mediante formalização de contrato de desempenho, na forma do art. 37, § 8º, da Constituição Federal, da Lei nº 13.934, de 11 de dezembro de 2019, e observado o disposto nos arts. 33 a 46 desta Lei.

§ 1º O INSS será estruturado visando sua qualificação em agência executiva, na forma do art. 37, § 8º, da Constituição Federal e dos regulamentos atinentes ao tema.

§ 2º O INSS manterá programa de gestão de desempenho que contemplará metas referentes à avaliação de desempenho institucional e individual e que guardem alinhamento com o planejamento e gestão estratégica e com o seu contrato de desempenho, e cuja fixação se dará por ato do dirigente máximo da Autarquia, mediante prévia apreciação do Órgão de Governança Superior do SINBES, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem à aferição da qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística da autarquia e da produtividade individual do servidor, podendo ser revistas, a qualquer tempo, ante a superveniência de fatores que venham a exercer influência significativa e direta na sua consecução.

§ 3º A autonomia funcional de que trata o **caput** abrange a impossibilidade de recurso administrativo dos atos de seus dirigentes e do seu corpo funcional ao

Ministério supervisor, esgotando-se as instâncias hierárquicas revisoras dos referidos atos na própria Autarquia, ressalvado o controle e revisão judicial e observado o disposto no art. 14 desta Lei.

Art. 27. Compete privativamente ao INSS a centralização de serviços públicos típicos relacionados à implementação de políticas públicas e programas sociais que envolvam a gestão de benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, que passarão a integrar o SINBES.

§ 1º São consideradas atividades de implementação, para efeito do disposto no **caput**:

I - o reconhecimento de direitos objeto de execução centralizada pela Autarquia, contemplando os processos de:

- a) reconhecimento inicial de direitos;
- b) manutenção de direitos; e
- c) revisão de direitos;

II - a avaliação social para fins de reconhecimento de direitos de que trata o inciso I deste parágrafo;

III - o controle e fiscalização primários dos processos, benefícios e folhas de pagamento decorrentes dos incisos I e II deste parágrafo;

IV - a operacionalização e fiscalização, de forma centralizada, de folhas de pagamentos de benefícios, contributivos ou não-contributivos:

a) decorrentes de convênios ou outros instrumentos congêneres firmados pelos órgãos constantes do art. 5º, I, desta Lei, junto aos Estados, Distrito Federal e Municípios, visando à execução descentralizada de políticas públicas que envolvam reconhecimento de direitos para concessão de benefícios, na forma do art. 5º, § 6º, II, desta Lei, sem prejuízo do controle e fiscalização exercidos pelo órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal e pelo Tribunal de Contas da União; e

b) vinculados às políticas públicas e programas sociais dos Estados, Distrito Federal e Municípios que aderirem ao SINBES, na forma do art. 8º, II, desta Lei e do regulamento;

V - a oferta de serviços públicos federais, de forma centralizada ou suplementar, por meio de sua rede de atendimento, ou de forma descentralizada, por meio de parcerias com instituições governamentais ou privadas, na forma do art. 5º, § 8º, e do art. 43, § 2º, desta Lei;

VI - a coordenação da estrutura organizacional do INSS, inclusive das unidades, compartilhadas ou não, integrantes da sua rede de atendimento presencial, bem como sistemas, processos, pessoas, serviços, produtos, atendimento e outros relativos às atividades institucionais da autarquia;

VII - a gestão da habilitação e da reabilitação profissional, na forma da legislação aplicável; e

VIII - a regulação e a fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, desta Lei.

§ 2º As atividades de implementação de que tratam os incisos IV e V do § 1º serão executadas pelo órgão central de execução de acordo com a opção ou adesão dos órgãos normatizadores do SINBES, conforme o disposto nos §§ 6º e 7º do art. 5º desta Lei, em cada caso.

§ 3º São consideradas atividades inerentes à implementação de que trata o § 1º deste artigo, observadas as legislações específicas de cada benefício, as relativas à análise e enunciação ou decisão de recursos administrativos, consultas, restituição, apuração de irregularidades e cobrança administrativa, no âmbito dos processos de gestão de benefícios vinculados às políticas públicas integrantes do SINBES.

§ 4ª Fica atribuído ao INSS o poder normativo, em sentido estrito, vinculado a sua área de abrangência, concedendo-lhe a prerrogativa de explicar a execução das leis relacionadas, respeitadas as prerrogativas do Poder Legislativo e do Poder Regulamentar, bem como as diretrizes dos Órgãos Normatizadores do SINBES.

§ 5º Compete ainda ao INSS, privativamente:

I - a gestão do Fundo do Regime Geral de Previdência Social, criado pelo art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

II - a gestão do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais, na forma do art. 54 desta Lei;

III - a gestão do Fundo do Cadastro Nacional de Informações Sociais, na forma do art. 24 desta Lei;

IV - executar as atividades inerentes ao cumprimento do disposto no art. 36 da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, no que se refere ao relacionamento junto às instituições integrantes do sistema financeiro nacional visando à restituição dos valores creditados indevidamente em razão de óbito do titular de benefício vinculado à política pública integrante do SINBES, na forma do art. 5º, § 6º, I e II, desta Lei;

IV - operacionalizar a contagem recíproca de tempo de serviço e a compensação financeira de que trata a Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999, no âmbito do Regime

Geral de Previdência Social, na forma do disposto no art. 94 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

V - supervisionar as operações relacionadas à consignação, descontos e pagamento de benefícios administrados pelo INSS, bem como aplicar as penalidades cabíveis aos órgãos complementares, na forma da lei e do regulamento; e

VI - a gestão do fundo do regime próprio de previdência social dos servidores civis da União e seus dependentes, de que trata o art. 249 da Constituição Federal, observado o disposto na lei complementar de que trata o § 22 do seu art. 40.

§ 6º A implementação das atividades de que trata este artigo será realizada com base nos dados e informações contidas no Cadastro de que trata o art. 15 desta Lei e em consonância com o disposto nos arts. 3º, 12 e 13 desta Lei, e será suportada por meio de soluções de tecnologia da informação que viabilizem, sem prejuízo de outros resultados:

I - o aperfeiçoamento do modelo de segurança da informação do SINBES, especialmente no que se refere aos acessos externos à rede institucional do referido Sistema, garantindo integridade e confiabilidade dos dados e informações desde a etapa de requerimento de benefícios ou serviços públicos até a eventual etapa de manutenção do benefício, incluída a etapa de deferimento ou indeferimento, e permitindo a identificação, com maior facilidade, de eventuais falhas de segurança;

II - a concessão, a suspensão, o restabelecimento e a cessação automática de benefícios, como regra nos casos possíveis, e a automatização de rotinas de fiscalização, auditoria, evidenciação e, se for o caso, tratamento, de erros nas bases cadastrais e de indícios de fraudes, na forma do disposto na alínea “b” dos incisos I e II do art. 12 desta Lei;

III - a integração e o cruzamento de bases de dados no âmbito do Cadastro de que trata o art. 15 desta Lei, visando à otimização dos processos de reconhecimento de direitos e de detecção e tratamento de eventuais erros cadastrais e de indícios de fraudes; e

IV - o suporte à decisão e à gestão estratégica relacionadas aos processos de reconhecimento de direitos e de tratamento de erros cadastrais, de fiscalização, de apuração de indícios de fraudes e de cobrança administrativa.

§ 7º As atividades privativas do INSS de que trata o **caput** serão exercidas exclusivamente pelos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, na forma do disposto na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

§ 8º A verificação do cumprimento de requisitos de elegibilidade para a concessão e a manutenção de benefícios, contributivos ou não contributivos, vinculados às políticas públicas e programas sociais integrantes do SINBES cuja operacionalização seja centralizada no INSS, na forma do art. 5º, § 6º, I, desta Lei, e que demandem

atividades médico-periciais como requisito para acesso ao direito, incluindo os previstos no Regime Geral de Previdência Social e na Lei Orgânica de Assistência Social, exigirão pronunciamento conclusivo de ocupante de cargo de provimento efetivo da Carreira de Perito Médico Federal ou da Carreira de Supervisor Médico-Pericial, de que trata o art. 30 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, preliminarmente ao ato decisório de responsabilidade dos titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, na forma do disposto na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Art. 28. Em observância ao art. 250 da Constituição Federal, fica o Fundo do Regime Geral de Previdência Social, criado pelo art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, vinculado ao Ministério da Economia.

SEÇÃO II

Da Estrutura Organizacional da Autarquia

Art. 29. O INSS será dirigido por um presidente, ocupante de cargo de natureza especial, e até oito vice-presidentes.

§ 1º Integrarão a estrutura do INSS um Procurador-Geral, um Auditor-Geral e um Corregedor-Geral.

§ 2º O presidente e os vice-presidentes serão nomeados pelo Presidente da República, após aprovação dos respectivos nomes pelo Senado Federal, nos termos da alínea “f” do inciso III do art. 52 da Constituição Federal.

§ 3º O mandato do presidente e dos vice-presidentes da autarquia terá a duração de dois anos, permitida uma recondução.

§ 4º Os cargos de presidente e de vice-presidentes serão caracterizados pela estabilidade, sendo vedada a exoneração de seus ocupantes, ressalvados os casos abaixo:

I - condenação penal, transitada em julgado;

II - prática de ato de improbidade apurado em processo administrativo;

III - violação administrativa grave ou descumprimento manifesto de suas atribuições, reconhecidos em decisão fundamentada do Senado Federal, por provocação do Presidente da República;

IV - sanção punitiva por descumprimento de metas no âmbito do procedimento de avaliação de resultados de gestão institucional, na forma do regulamento; ou

V - exoneração a pedido do dirigente, que deverá ser devidamente formalizado ao Presidente da República.

§ 5º Nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III e IV do parágrafo anterior, os dirigentes sob investigação só poderão ser exonerados pelo Presidente da República após prévia deliberação do Senado Federal.

§ 6º Nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III e IV do § 4º deste artigo, o Presidente da República poderá afastar temporariamente do cargo o dirigente sob investigação, até decisão final do Senado Federal.

§ 7º Os ocupantes dos cargos de que trata o § 2º deste artigo deixarão automaticamente de exercê-los com o término de seus respectivos mandatos, ressalvado o caso de recondução previsto no § 3º deste artigo.

§ 8º Os indicados aos cargos de que trata o § 2º deste artigo deverão cumprir os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e notório saber jurídico e de gestão pública nas áreas de atuação do SINBES e do INSS.

Art. 30. O INSS terá até sete superintendências regionais, com localização definida em ato do Poder Executivo, de acordo com a atual divisão do território nacional em macrorregiões econômicas, adotada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, para fins estatísticos, as quais serão dirigidas por Superintendentes Regionais nomeados pelo Presidente da República.

Art. 31. O INSS poderá manter até 40 (quarenta) representações administrativas estaduais, cuja estrutura e competências poderão ser definidas por ato do dirigente máximo da autarquia, desde que não importe em aumento de despesas.

Art. 32. O Poder Executivo federal disporá, em decreto, sobre a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança do INSS, observado o disposto no art. 63 desta Lei.

§ 1º Os cargos em comissão e as funções de confiança do quadro estrutural do INSS, inclusive os dispostos no inciso I do § 4º do art. 14 desta Lei, ressalvados os dispostos no **caput** do art. 29 desta Lei, serão privativos dos ocupantes de cargos de provimento efetivo do quadro da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, ou de servidores que tenham obtido aposentadoria nessa condição, hipótese esta restrita à ocupação de cargo em comissão, ficando excepcionalmente autorizado a nomeação e designação de ocupantes dos quadros das Carreiras Jurídicas vinculadas à Advocacia-Geral da União nos cargos e funções vinculadas à estrutura da Procuradoria-Geral da Autarquia.

§ 2º Integrará a estrutura do INSS o Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Benefícios Sociais, de que trata o art. 14 desta Lei, ficando seus cargos em comissão e funções de confiança dispensados da limitação de que trata o parágrafo anterior, na forma desta Lei e do regulamento.

§ 3º O Poder Executivo federal disporá, em decreto e de forma provisória, sobre o contido no **caput**, até que seja aprovado o plano estratégico de reestruturação e de

desenvolvimento institucional da autarquia, na forma do art. 66 desta Lei, e que seja editado o decreto abordando o disposto no **caput** de forma definitiva.

§ 4º Ato do Poder Executivo regulamentará o acesso aos cargos e funções de que trata o **caput**, observando o seu § 1º, bem como o § 8º do art. 29 desta Lei, e contemplará requisitos e condições de competências técnicas, transversais e gerenciais de acordo com os respectivos níveis da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais exigidos para o referido acesso, que serão definidas em ato do dirigente máximo do INSS e que poderão ser aferidas em processo seletivo interno.

Seção III

Da Ampliação da Autonomia Administrativa e Financeira da Autarquia

Art. 33. Na forma do disposto no art. 24 desta Lei, serão garantidas ao INSS as prerrogativas dispostas nesta Seção, enquanto a Autarquia mantiver sua qualificação como agência executiva, sem prejuízo de outras disposições legais, na forma do art. 37, § 8º, da Constituição Federal, da Lei nº 13.934, de 11 de dezembro de 2019, e dos regulamentos atinentes ao tema.

§ 1º As competências previstas nesta Seção, nos períodos em que o INSS permanecer sem a qualificação de que trata o **caput**, serão da autoridade máxima de seu Ministério supervisor, permitida as suas delegações à autoridade máxima da Autarquia.

§ 2º Na etapa de definição de metas do processo de elaboração do contrato de desempenho, necessário à qualificação de que trata o **caput**, serão ouvidas as entidades de representação da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Art. 34. O regimento interno do INSS será aprovado por ato próprio de seu dirigente máximo, após apreciação pelo Conselho Gestor do SINBES, de que trata o art. 5º, III e § 2º, desta Lei.

Art. 35. O dirigente máximo do INSS poderá, dentro do respectivo quadro demonstrativo de cargos em comissão e de funções de confiança, permutar cargos em comissão do Grupo-DAS com FCPE de mesmo nível e categoria, por meio de portaria publicada no Diário Oficial da União.

Art. 36. Dentro do quadro demonstrativo de cargos em comissão e de funções de confiança de que trata o art. 32 desta Lei, por meio de ato do dirigente máximo do INSS e mediante apreciação prévia do Conselho Gestor do SINBES, poder-se-á alocar cargos em comissão e funções de confiança:

I - de DAS ou de FCPE de direção, de assessoramento ou de direção de projeto, com nível igual ou inferior a 4; e

II - de Funções Gratificadas, de que trata o art. 26 da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991.

Art. 37. As alterações decorrentes dos arts. 35 e 36 desta Lei serão refletidas:

I - no regimento interno da Autarquia, quando houver; e

II - nas alterações futuras do decreto de aprovação de estrutura regimental ou estatuto, caso tenham implicado alteração tácita do ato.

Art. 38. Ato do dirigente máximo do INSS disporá sobre criação, extinção, alteração de localização e instalação de unidades descentralizadas da Autarquia.

Parágrafo único. As propostas de criação e extinção de unidades descentralizadas de que trata o **caput** serão submetidas previamente à apreciação do Conselho Gestor do SINBES, especialmente quando se tratar de unidades de atendimento.

Art. 39. É de competência do dirigente máximo do INSS, no que concerne à gestão do quadro de pessoal da autarquia:

I - a autorização para edição de ato normativo próprio de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores, incluindo banco de horas;

II - a prática de atos necessários ao provimento, originário ou derivado, observada a disponibilidade orçamentária, e de exoneração, a pedido ou em razão de posse em outro cargo inacumulável;

III – outras hipóteses de vacância previstas em regulamento; e

IV – a prática de atos de interrupção de férias de ocupantes de cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal do INSS, permitida a delegação.

Art. 40. A competência para nomear, designar, exonerar e dispensar os titulares e substitutos eventuais dos cargos em comissão e funções comissionadas da estrutura do INSS, com exceção dos previstos no art. 29, § 2º, desta Lei, é do dirigente máximo da Autarquia.

Parágrafo único. Fica autorizada a delegação da competência de que trata o **caput**, relativa a cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), níveis de 1 a 5, bem como demais funções e gratificações da estrutura do INSS, aos titulares dos órgãos seccionais, dos órgãos específicos singulares e dos órgãos descentralizados regionais, dentro de suas respectivas áreas de atuação.

Art. 41. Fica o INSS, em articulação com os Órgãos Normatizadores do SINBES competentes, autorizado a planejar e executar ações de publicidade e propaganda relacionadas à operacionalização e ao acesso ao direito pela população beneficiada das políticas públicas integrantes do SINBES.

Art. 42. O dirigente máximo do INSS, no âmbito de sua atuação, será a autoridade competente para autorizar os afastamentos do País, vedada a subdelegação, e para autorizar a concessão de diárias e passagens, permitida a delegação aos titulares dos órgãos de assistência direta e imediata à Presidência da Autarquia, dos seus órgãos seccionais, dos seus órgãos específicos singulares e dos seus órgãos descentralizados regionais.

§ 1º A competência para autorizar a concessão de diárias e passagens referentes a deslocamentos para o exterior fica restrita ao dirigente máximo do INSS, vedada a subdelegação.

§ 2º Fica o INSS autorizada a dispor, em regulamento próprio, sobre valores de diárias no país e condições especiais para sua concessão.

Art. 43. O INSS fica autorizado ainda a:

I - celebrar contratos administrativos e a prorrogar contratos em vigor relativos a atividades de custeio, independentemente do valor e de autorização prévia do Ministério supervisor;

II - dispensar a celebração de termos aditivos a contratos e convênios de vigência plurianual, quando objetivarem unicamente a identificação dos créditos à conta dos quais devam correr as despesas relativas ao respectivo exercício financeiro;

III - dispensar os limites anuais de realização de serviços extraordinários, desde que atestadas a existência de recursos orçamentários disponíveis e a necessidade dos serviços para o cumprimento dos objetivos e metas do contrato de desempenho; e

IV – definir os próprios limites para a concessão de suprimento de fundos para atender a despesas de pequeno vulto.

§ 1º Fica o INSS dispensada das medidas de racionalização do gasto público nas contratações para aquisição de bens e prestação de serviços emitidas pelo Poder Executivo federal, observada a disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros.

§ 2º No cumprimento de suas finalidades e objetivando a redução de custos operacionais fica o INSS autorizada a celebrar acordos, convênios e ajustes com instituições governamentais ou privadas.

Art. 44. Os percentuais referidos nos incisos I e II do art. 24 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, serão de 20% (vinte por cento) para compras, obras e serviços contratados pelo INSS enquanto mantiver sua qualificação como agência executiva, na forma do art. 33 desta Lei.

Art. 45. O INSS deve adotar práticas de gestão de riscos e de controle interno e elaborar e divulgar programa de integridade, voltadas à promoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.

Art. 46. O INSS fica autorizada a solicitar diretamente ao Ministério da Economia:

I - autorização para a realização de concursos públicos; e

II - alterações no respectivo quadro de pessoal, fundamentadas em estudos de dimensionamento, bem como alterações nos planos de carreira de seus servidores.

Parágrafo único. O dirigente máximo do INSS será a autoridade competente para executar os atos necessários à realização de concurso público e nomeação dos candidatos habilitados a cargos efetivos, na forma do inciso II do art. 39 desta Lei, observadas a autorização de que trata o inciso I do **caput**, a disponibilidade de recursos orçamentários e a existência de vagas para os cargos efetivos com concurso vigente.

SEÇÃO IV **Do Planejamento e Gestão Estratégica**

Art. 47. O plano de gestão anual, alinhado às diretrizes estabelecidas no plano estratégico e no contrato de desempenho, será o instrumento anual do planejamento consolidado do INSS e contemplará ações, resultados, indicadores e metas relacionados aos processos finalísticos e de gestão.

§ 1º O Plano Estratégico e o Plano de Gestão Anual do INSS terão como objetivos:

I - o aperfeiçoamento do acompanhamento das ações do INSS, inclusive de sua gestão, promovendo maior transparência e controle social;

II - o aperfeiçoamento das relações de cooperação do INSS com o Poder Público, em particular na implementação das políticas públicas sob sua responsabilidade;

III - a promoção do aumento da eficiência e da qualidade dos serviços do INSS de forma a melhorar o seu desempenho, bem como incrementar a satisfação dos interesses da sociedade, com foco nos resultados;

IV - permitir o acompanhamento da atuação administrativa e a avaliação da gestão do INSS.

§ 2º O plano de gestão anual será aprovado pelo Presidente do INSS, após apreciação do Conselho Gestor do SINBES, com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis do início de seu período de vigência e poderá ser revisto periodicamente, com vistas a sua adequação.

§ 3º O INSS, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis, contado da aprovação do plano de gestão anual pelo seu Presidente, dará ciência de seu conteúdo ao Senado

Federal, à Câmara dos Deputados e ao Tribunal de Contas da União, bem como disponibilizá-lo-á na sede da autarquia e no respectivo sítio na internet.

§ 4º O plano de gestão anual deverá:

I - especificar, no mínimo, as metas de desempenho administrativo e operacional e as metas de reconhecimento de direitos e de fiscalização a serem atingidas durante sua vigência, as quais deverão ser compatíveis com o plano estratégico;

II - prever estimativa de recursos orçamentários e cronograma de desembolso dos recursos financeiros necessários ao alcance das metas definidas.

§ 5º As metas de desempenho administrativo e operacional referidas no inciso I do parágrafo anterior incluirão, obrigatoriamente, as ações relacionadas à:

I - promoção da qualidade dos serviços prestados pelo INSS;

II - promoção e fomento à integração de bases de dados públicas, quando couber;

III - promoção do combate a fraudes em benefícios no âmbito do SINBES; e

IV - promoção da cooperação com órgãos e entidades do poder público e da sociedade, visando à ampliação da oferta de canais de atendimento e do acesso aos serviços disponibilizados pelo INSS, quando couber.

§ 6º O regimento interno do INSS deverá dispor sobre as condições para a revisão e sobre a sistemática de acompanhamento e avaliação do plano de gestão anual.

SEÇÃO V

Do Controle Externo e do Relatório Anual de Atividades

Art. 48. O controle externo do INSS será exercido pelo Congresso Nacional, com auxílio do Tribunal de Contas da União.

§ 1º O INSS deverá elaborar relatório anual circunstanciado de suas atividades, no qual destacará o cumprimento das políticas cuja implementação esteja sob sua responsabilidade, que serão definidas pelos Poderes Legislativo e Executivo, e o cumprimento dos seguintes planos:

I - plano estratégico vigente; e

II - plano de gestão anual.

§ 2º O relatório anual de atividades previsto no parágrafo anterior deverá conter sumário executivo e será elaborado em consonância com o relatório de gestão integrante da prestação de contas da autarquia, nos termos do art. 9º da Lei nº 8.443,

de 16 de julho de 1992, devendo ser encaminhado pelo INSS, por escrito, no prazo de até 90 (noventa) dias após a abertura da sessão legislativa do Congresso Nacional, ao ministro de Estado da pasta a que estiver vinculado, ao Senado Federal, à Câmara dos Deputados e ao Tribunal de Contas da União, e disponibilizado aos interessados na sede da autarquia e no respectivo sítio na internet.

§ 3º É do dirigente máximo do INSS o dever de cumprir os prazos estabelecidos neste artigo, sob pena de responsabilidade.

§ 4º O INSS deverá implementar, em cada exercício, plano de comunicação voltado à divulgação, com caráter informativo e educativo, de suas atividades e dos direitos dos usuários perante a Autarquia.

SEÇÃO VI

Das Atividades e Programa de Gestão

Art. 49. Fica autorizada a instituição de programas de gestão no âmbito do INSS visando o aperfeiçoamento de suas atividades, o aumento da eficiência institucional e à melhoria do desempenho dos servidores e da autarquia, ficando a partir da publicação desta Lei instituído o Programa de Gestão na modalidade teletrabalho, visando o aumento da eficiência e da produtividade do seu corpo de servidores.

§ 1º Ato do dirigente máximo do INSS regulamentará o Programa de Gestão na modalidade teletrabalho de que trata o **caput**.

§ 2º O INSS regulamentará a forma como se dará o acesso dos servidores incluídos no Programa de Gestão na modalidade teletrabalho de que trata o **caput** aos recursos e estrutura necessários à modalidade de teletrabalho, podendo, para tanto, optar por:

I - disponibilizar, em regime de comodato, os bens e serviços necessários à operacionalização remota das atividades institucionais aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho; ou

II - instituir indenização fixa a ser paga mensalmente aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho, ofertando individualmente valores necessários ao acesso aos recursos e estrutura suficientes ao perfeito desempenho das suas atividades de forma remota;

§ 3º A indenização de que trata o inciso II do parágrafo anterior poderá ser instituída por ato do dirigente máximo do INSS, desde que haja previsão orçamentária.

§ 4º Fica vedado o pagamento de auxílio-transporte aos servidores incluídos no Programa de Gestão na modalidade teletrabalho de que trata o **caput**, enquanto nele permanecer.

§ 5º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para servidor em teletrabalho.

§ 6º Ato do dirigente máximo do INSS instituirá e regulamentará os programas de gestão de que trata o **caput**, desde que não acarretem aumento de despesas, sendo necessária prévia autorização do Conselho Gestor do SINBES caso contrário.

SEÇÃO VII

Da Formação Continuada do Quadro de Pessoal do INSS

Art. 50. A Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, de que trata a Lei nº 8.140, de 28 de dezembro de 1990, ficará responsável pela formação continuada na área de gestão governamental de benefícios sociais.

§ 1º A ENAP será responsável pela execução das atividades previstas no **caput** aplicáveis aos integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, bem como pelo curso de formação dos candidatos aos cargos de provimento efetivo da referida Carreira.

§ 2º A ENAP, em articulação com o INSS, manterá trilha de aprendizagem que contemple as competências necessárias à execução do disposto no art. 27 desta Lei e ofertará capacitações e treinamentos especializados voltados aos servidores previstos no parágrafo anterior.

SEÇÃO VIII

Dos Recursos Orçamentários e Financeiros da Autarquia

Art. 51. Serão consideradas fontes de recursos para despesas discricionárias do INSS:

I - as disponibilizadas pela União e previstas na Lei Orçamentária de cada exercício;

II - as vinculadas ao Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS, de que trata o art. 54 desta Lei; e

III - as receitas próprias não abrangidas pelo Fundo de que trata o inciso anterior.

Art. 52. A fixação das dotações orçamentárias do INSS e do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS na Lei de Orçamento Anual e suas programações orçamentárias e financeiras de execução não sofrerão limites nos seus valores para movimentação e empenho.

Art. 53. O INSS submeterá anualmente ao Ministério da Economia a sua proposta de orçamento, bem como a do Fundo do Cadastro Nacional de Informações Sociais – FCNIS, e do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS, de que tratam os arts. 24 e 54 desta Lei, respectivamente, para inclusão no projeto de lei orçamentária anual a que se refere o § 5º do art. 165 da Constituição Federal.

§ 1º O INSS fará acompanhar as propostas orçamentárias de um quadro demonstrativo do planejamento plurianual das receitas e despesas, visando o seu equilíbrio orçamentário e financeiro nos cinco exercícios subseqüentes.

§ 2º A lei orçamentária anual consignará as dotações para as despesas de custeio e de capital do INSS, do FCNIS e do FGBS.

CAPÍTULO V

Do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais

SEÇÃO I

Da Criação e da Constituição do Fundo

Art. 54. Fica criado o Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS, de natureza contábil, destinado a prover recursos para cobrir despesas do INSS com suas atividades precípuas de que trata o art. 27 desta Lei, bem como outras decorrentes destas e da fiscalização das atividades de que trata o art. 7º desta Lei, desenvolvendo os meios e aperfeiçoando as técnicas necessárias à execução e ao controle do disposto neste artigo.

§ 1º O Poder Executivo federal adotará todas as medidas necessárias à implantação do Fundo de que trata o **caput**.

§ 2º O Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais – FGBS de que trata o **caput** fica vinculado o INSS.

Art. 55. O Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS é constituído das seguintes fontes:

I - dotações consignadas no Orçamento Geral da União, créditos especiais, transferências e repasses que lhe forem conferidos;

II - relativas à arrecadação decorrente dos contratos firmados entre o INSS e as instituições financeiras regularmente constituídas visando o pagamento da folha de benefícios geridos ou fiscalizados pela Autarquia, bem como as operações deles decorrentes, como a gestão de consignações em folha dos beneficiários;

III - produto das sanções pecuniárias, decorrentes do poder de polícia do INSS, aplicadas aos Órgãos Complementares integrantes do SINBES, com fundamento no art. 6º, § 2º, desta Lei, e na forma e valores do regulamento, incluindo a multa de que trata o art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

IV - produto das taxas de fiscalização, decorrentes do poder de polícia do INSS, eventualmente cobradas dos Órgãos Complementares integrantes do SINBES, com fundamento no art. 6º, § 2º, desta Lei, e na forma e valores do regulamento;

V - um por cento do produto das restituições efetivamente ressarcidas ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social – FRGPS, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e a outros fundos especiais, decorrentes das:

a) cobranças administrativas e solicitações de devolução realizadas pelo INSS junto às instituições integrantes do sistema financeiro nacional referentes aos valores creditados indevidamente em razão de óbito do titular de benefício administrado ou fiscalizado pela Autarquia, na forma do disposto no art. 36 da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019; e

b) cobranças administrativas realizadas pelo INSS junto aos beneficiários referentes aos valores de benefício administrados ou fiscalizados pela Autarquia e creditados indevidamente em razão de erros materiais ou fraudes, na forma do disposto no art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

VI - recursos provenientes de convênios, acordos e contratos celebrados com entidades, organismos e empresas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;

VII - doações, legados, subvenções e outros recursos que lhe forem destinados;

VIII - produto das taxas de ocupação de imóveis residenciais funcionais do INSS, afetados as suas atividades e registrados como operacionais ou reserva técnica;

IX - produto da renda de que trata o § 5º do art. 14 da Lei nº 11.481, de 31 de maio de 2007;

X - o resultado de aplicações financeiras sobre as receitas diretamente arrecadadas; e

XI - rendas eventuais.

Parágrafo único. Os valores das sanções pecuniárias e taxas previstas neste artigo serão objeto de regulamentação por ato do Poder Executivo.

SEÇÃO II

Da Aplicação do Fundo

Art. 56. Os recursos do Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS serão aplicados pelo INSS exclusivamente:

I - na instalação, custeio, manutenção e aperfeiçoamento da gestão de benefícios sociais vinculados ao SINBES;

II - em atividades de formação e aperfeiçoamento do quadro de pessoal da Autarquia;

III - na aquisição e contratação de bens e serviços especializados necessários à modernização e melhoria das atividades de atendimento, reconhecimento de direitos, fiscalização e gestão de benefícios;

IV - na elaboração e execução de planos e projetos referentes à melhoria dos processos de trabalho da Autarquia;

V - na implantação e manutenção de programa de gestão na modalidade teletrabalho, visando o aumento da eficiência e da produtividade do seu corpo de servidores, nos seguintes formatos:

a) aquisição de bens e contratação de serviços necessários à operacionalização remota das atividades institucionais incluídas no programa de gestão de que trata este inciso, com suas respectivas disponibilizações aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho, na forma do disposto no art. 49, § 2º, I, desta Lei; ou

b) no custeio de indenização fixa a ser paga mensalmente aos servidores que estiverem aptos ao regime de teletrabalho, visando fomentar a adesão ao programa de gestão de que trata este inciso, ofertando individualmente valores necessários ao acesso aos recursos e estrutura suficientes ao perfeito desempenho das suas atividades de forma remota, na forma do disposto no art. 49, § 2º, II, e § 3º, desta Lei; e

VI - no atendimento de outras despesas correntes e de capital por ela realizadas no exercício de sua competência.

Parágrafo único. Terão prioridade na aplicação dos recursos do FGBS as atividades abrangidas pelo **caput** que estejam relacionadas com o desenvolvimento do quadro de pessoal efetivo do INSS e com a prospecção e implementação de soluções de inovação e tecnologia voltadas às atividades finalísticas da Autarquia.

Art. 57. O saldo positivo do FGBS apurado em balanço será transferido para o exercício seguinte, a crédito do mesmo fundo.

Art. 58. Até o dia 31 de março de cada ano, o INSS prestará contas ao Tribunal de Contas da União da aplicação dos recursos do FGBS no exercício anterior.

TÍTULO II

Da Reestruturação da Carreira do Seguro Social

Art. 59. A Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....

§ 4º A Carreira de que trata o **caput** integrará o Quadro Permanente de Pessoal do INSS e será regida pelo regime estatutário de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 5º As atividades exercidas pela Carreira de Gestão de Benefícios Sociais são consideradas inerentes ao Estado, na forma do art. 2º da Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974, cujas atribuições serão indelegáveis, em observância ao art. 4º, inciso III, da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004.” (NR)

“Art. 3º-A. Os servidores referidos no art. 2º desta Lei serão enquadrados, a partir de 1º de julho de 2020, na tabela de estrutura de classes e funções da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais de que trata o Anexo I-A, de acordo com os respectivos requisitos de formação profissional, cargos e posição relativa na Tabela de Correlação dos Cargos, constante do Anexo II-A desta Lei.

§ 1º O enquadramento de que trata o **caput** dar-se-á de forma automática, a partir da publicação desta Lei, cujos efeitos financeiros vigorarão a partir da data de implantação das Tabelas de Vencimento Básico e de Valor do Ponto da GDABS referidas nos Anexos IV-A e VI-A desta Lei.

§ 2º O enquadramento de que trata o **caput** não poderá ensejar redução da remuneração percebida pelo servidor.

§ 3º Os servidores inativos e os instituidores de pensão vinculados às Carreiras e ao Plano de que trata o art. 2º desta Lei serão enquadrados na forma do disposto no **caput** e ficarão permanentemente limitados aos respectivos padrões e classes decorrentes do referido enquadramento, na forma do Anexo II-A desta Lei.

§ 4º Os servidores ativos, os aposentados e os instituidores de pensão vinculados às Carreiras e ao Plano de que trata o art. 2º desta Lei que possuam remuneração superior à prevista para os respectivos padrões e classes após o enquadramento de que trata o **caput**, observando o disposto no § 2º, terão os valores excedentes convertidos em diferença pessoal nominalmente identificada, de natureza provisória, sujeita apenas ao índice de reajuste aplicável às tabelas de vencimentos dos servidores públicos federais, a título de revisão geral das remunerações e subsídios.

§ 5º Os valores excedentes transformados em diferença pessoal nominalmente identificada de que trata o parágrafo anterior poderão sofrer redução proporcional e gradativa mediante:

I - a implantação de eventuais reajustes nas Tabelas de Vencimento Básico e de Valor do Ponto da GDABS, para servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão; e

II - a progressão ou promoção na carreira, para servidores ativos.”
(NR)

“Art. 4º. O ingresso nos cargos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais far-se-á no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior concluído, em nível de graduação ou equivalente, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º O concurso referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização, sendo permitida, nesses casos, a exigência de formação específica.

§ 2º O concurso referido no **caput** será organizado em etapas e incluirá curso de formação, de caráter classificatório e eliminatório ou somente eliminatório, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

§ 3º Para investidura nos cargos de que trata o **caput**, exigir-se-á a conclusão, com aproveitamento, do curso de formação de que trata o parágrafo anterior.

§ 4º Sem prejuízo dos requisitos estabelecidos neste artigo, o ingresso nos cargos de que trata o **caput** depende da inexistência de:

I - registro de antecedentes criminais decorrentes de decisão condenatória transitada em julgado de crime cuja descrição envolva a prática de ato de improbidade administrativa ou incompatível com a idoneidade exigida para o exercício do cargo; e

II - punição em processo disciplinar por ato de improbidade administrativa mediante decisão de que não caiba recurso hierárquico.

§ 5º O ocupante de cargo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais que se encontre em estágio probatório deverá permanecer pelo tempo mínimo de 3 anos na unidade de lotação onde se deu seu provimento originário, vedada sua remoção por interesse da Administração, bem como a sua cessão, requisição e mudança de lotação para fins de ocupação de cargo em comissão ou função de confiança, salvo, nestes últimos dois casos, se tratar de cargo ou função da estrutura da sua respectiva unidade de lotação.

§ 6º O servidor em estágio probatório poderá, excepcionalmente, ser movimentado em função de redistribuição de vagas de provimento efetivo, decorrente de extinção de sua respectiva unidade de lotação.

§ 7º O INSS poderá instituir programa de gestão específico para os servidores em estágio probatório, com rotatividade periódica entre unidades, por período fixo, respeitadas as atribuições do cargo e eventualmente as formações específicas, visando o desenvolvimento de competências individuais e o aperfeiçoamento da alocação de servidores.” (NR)

“Art. 4º-A

.....

§4º É facultado ao servidor trabalhar remotamente, na forma do regulamento.” (NR)

“Art. 4º-B. O ocupante de cargo de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, no exercício das atividades dispostas no art. 27, § 1º, I, III, IV, VIII e § 3º, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX, será preferencialmente lotado em unidades sem atendimento presencial ao público, priorizada sua centralização na administração central e nas unidades regionais ou estaduais do INSS, conforme regulamento, visando o aumento da eficiência e da produtividade do seu corpo de servidores.

§ 1º Na impossibilidade de lotação dos servidores de que trata o **caput** em unidades sem atendimento presencial ao público, deverão aqueles serem alvo de estímulos institucionais visando sua adesão à eventual Programa de Gestão na modalidade teletrabalho no âmbito da Autarquia, na forma do art. 49 da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX.

§ 2º A regulamentação do disposto no **caput** será de competência do dirigente máximo do INSS.” (NR)

“Art. 4º-C. Os cargos de nível auxiliar da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais integrarão quadro em extinção.” (NR)

“Art. 5-B São atribuições da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais as voltadas ao exercício das atividades de gestão governamental relativas à implementação das políticas públicas e programas sociais inseridos no Sistema Nacional de Benefícios Sociais - SINBES, de que trata a Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX, e à gestão de benefícios sociais, incluindo, entre outras, o gerenciamento, a execução e o controle das seguintes atividades:

I - no exercício da competência do INSS e em caráter privativo:

a) elaborar e proferir enunciação ou decisão ou delas participar em:

1. processo administrativo-previdenciário relativo ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), de que trata o art. 201 da Constituição Federal;

2. processo administrativo-previdenciário relativo ao Regime Próprio de Previdência Social dos servidores titulares de cargos efetivos da União, de que trata o art. 40 da Constituição Federal;

3. processo administrativo relativo aos benefícios sociais, contributivos ou não contributivos, vinculados ao SINBES e cuja execução esteja centralizada no INSS, na forma do art. 5º, § 6º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX; e

4. processos de consulta, de restituição, de apuração de irregularidade ou de cobrança administrativa em processos administrados ou fiscalizados pelo INSS;

b) proceder à orientação no tocante à interpretação da legislação previdenciária de que tratam os arts. 40, no âmbito da União, e 201 da Constituição Federal, e da legislação relativa aos demais benefícios sociais administrados pelo INSS;

c)

d) desempenhar atividades de controle e fiscalização dos benefícios administrados, mantidos ou que tenham o pagamento operacionalizado ou fiscalizado pelo INSS;

e) exercer a gestão da habilitação e da reabilitação profissional, no âmbito federal, na forma da lei;

f) exercer a regulação e a fiscalização do regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX;

g) a coordenação da estrutura organizacional do INSS, inclusive das unidades, compartilhadas ou não, integrantes da sua rede de atendimento presencial, bem como sistemas, processos, pessoas, serviços, produtos, atendimento e outros relativos às atividades institucionais da autarquia; e

h) exercer, em caráter geral e concorrente, as demais atividades inerentes às competências do INSS.

II -

III - atuar no exame de matérias e processos administrativos de benefícios sociais, inclusive recursos administrativos, observadas as

legislações específicas de cada espécie de benefício e o disposto no art. 14 da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo poderá detalhar as atribuições dos cargos de que tratam os arts. 5º-C, 5º-D e 5º-E desta Lei, inclusive nos casos de formação específica, e estabelecer outras atribuições, desde que observadas as linhas de competências dos referidos cargos trazidas por esta Lei.” (NR)

“Art. 5º-C São atribuições do cargo de Especialista em Benefícios Sociais:

I - no exercício da competência do INSS e em caráter privativo:

a) executar procedimentos de controle e fiscalização, inclusive apuração de irregularidades, em benefícios sociais e suas folhas de pagamento vinculados às políticas públicas e programas sociais integrantes do SINBES, quando administrados ou fiscalizados pelo INSS, praticando os atos definidos na legislação específica;

b) exercer a regulação e a fiscalização do regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX;

c) elaborar e proferir decisões de cobrança administrativa, restituição ou glosa relacionadas aos benefícios sociais administrados ou fiscalizados pelo INSS;

d) exercer a regulação e a fiscalização dos regimes próprios de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos dos Estados, Distrito Federal e Municípios, quando houver, na forma do inciso III do § 22 do art. 40 da Constituição Federal, da lei complementar de que trata o caput do referido artigo e do art. 8º, I, da Lei nº XXXXX, de XX de xxxxxxx de XXXX;

e) planejar e implementar políticas de governança, integridade e gestão de riscos relacionadas às atividades finalísticas inerentes ao exercício das competências da Carreira do Seguro Social;

f) realizar estudos e pesquisas de alta complexidade relativos às atividades do INSS, visando à padronização de procedimentos, otimização de fluxos de trabalho e racionalização de despesas;

g) fiscalizar o cumprimento do disposto no art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e lavrar os autos de infração de que trata o seu § 7º; e

h) executar atividades especializadas inerentes à área de formação do cargo de nível superior descrito no respectivo edital de concurso público; e

II - em caráter geral, exercer as atribuições contidas no art. 5º-D e as demais atividades inerentes às competências do INSS.

§ 1º O servidor titular de cargo de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, no exercício de suas atribuições privativas, será considerado autoridade administrativa e gozará de independência funcional no que se refere às suas decisões relativas às atividades que desempenhar, observados, em especial, o princípio da legalidade em sentido amplo e o devido processo legal administrativo, e só poderá ser responsabilizado nos casos de dolo, má-fé ou erro grosseiro, na forma do regulamento.

§ 2º A independência funcional de que trata o § 1º será garantida ao seu detentor, que poderá fazer uso de sua autoridade especialmente:

I - Para o servidor titular dos cargos de provimento efetivo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais ou de Especialista em Benefícios Sociais, quando no exercício das atividades de reconhecimento de direitos, podendo requerer, ao interessado ou responsável legal, documentos e informações necessárias ao reconhecimento inicial, à manutenção e à revisão de direitos, no âmbito de processo administrativo formalmente constituído; e

II - Para o servidor titular do cargo de provimento efetivo de Especialista em Benefícios Sociais, quando no exercício das atividades de controle e fiscalização de benefícios, podendo requerer documentos e informações necessárias à apuração de indícios de irregularidades no âmbito de processo administrativo formalmente constituído, ressalvadas as informações sujeitas a sigilo por força de lei, a qualquer:

a) órgão ou entidade do poder público, cuja omissão ou negativa poderá constituir crime de improbidade administrativa ao agente responsável pela guarda ou posse dos documentos ou informações; e

b) pessoa física ou jurídica de direito privado.” (NR)

“Art. 5º-D São atribuições comuns aos cargos de Especialista em Benefícios Sociais e de Analista-Técnico de Benefícios Sociais:

I - realizar atividades de atendimento, orientação, informação e conscientização relativas aos processos, benefícios sociais e serviços administrados pelo INSS;

II - executar atividades de instrução, tramitação e movimentação de processos, procedimentos e documentos;

III - executar atividades inerentes ao reconhecimento de direitos de benefícios sociais administrados pelo INSS; e

IV - atuar no acompanhamento e na avaliação da eficácia das ações desenvolvidas e na identificação e na proposição de soluções para o aprimoramento dos processos de trabalho desenvolvidos no INSS.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá cometer o exercício de atribuições abrangidas pelo **caput** em caráter privativo ao cargo de Especialista em Benefícios Sociais.” (NR)

“Art. 5º-E São atribuições do cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais:

I - no exercício da competência do INSS:

a) atuar no exame de matérias administrativas, ressalvado o disposto no art. 5º-C desta Lei;

b) exercer atividade de natureza técnica, acessória ou preparatória à execução das atividades privativas do cargo de Especialista em Benefícios Sociais; e

c) executar atividades de suporte e apoio técnico especializado relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do INSS, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades; e

II - em caráter geral e concorrente, exercer as atribuições contidas no art. 5º-D e as demais atividades inerentes às competências do INSS.” (NR)

“Art. 6º-B Até 30 de junho de 2020, a remuneração dos servidores integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais será composta das seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico, nos valores indicados nas Tabelas constantes do Anexo IV-A desta Lei;

II - Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992; e

III - Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, nos valores indicados nas Tabelas constantes do Anexo VI-A desta Lei.” (NR)

“Art. 6º-C. A partir de 1º de julho de 2020, a remuneração dos servidores integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais será composta das seguintes parcelas:

I - Vencimento Básico, nos valores indicados nas Tabelas constantes do Anexo IV-B desta Lei;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Gestão de Benefícios Sociais - GDABS, nos valores indicados nas Tabelas constantes do Anexo VI-B desta Lei.” (NR)

“Art. 7º

§ 1º Para os fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o 1º (primeiro) padrão da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos cumulativos:

I -

a)

b) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão; e

c) participação, com aproveitamento, durante o período de permanência no padrão, em cursos e capacitações, ofertados ou não pelo INSS, que guardem afinidade com as atribuições do servidor, da sua carreira ou do INSS, e que somem a carga horária mínima estabelecida em regulamento;

II -

a)

b) habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do limite máximo da

pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção;

c) conclusão, com aproveitamento, durante o período de permanência na classe, de cursos de capacitação, graduação e pós-graduação, ofertados ou não pelo INSS, que guardem afinidade com as atribuições do servidor, da sua carreira ou do INSS, conforme regulamento, na forma do Anexo VII desta Lei; e

d) submissão ao respectivo comitê avaliador, com a devida aprovação deste, de proposta de projeto de melhoria com aplicação prática e demonstração da estimativa qualitativa e quantitativa de resultados, com perspectiva de impactos positivos de abrangência local, regional ou nacional.

§ 2º

I - computado a contar da vigência do regulamento a que se refere o art. 8º desta Lei, observado o disposto no § 3º deste artigo;

II -

III -

§ 3º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão funcional, será aproveitado o tempo computado da data da última progressão funcional ou promoção, em cada caso, até a data em que a concessão destas houver sido regulamentada, conforme disposto no art. 8º desta Lei, e desde que o referido período não ultrapasse 12 meses, situação na qual será desconsiderado o tempo de exercício residual no mesmo padrão.

§ 4º Para fins do disposto no inciso II, alínea “c”, do § 1º, serão considerados somente os cursos de graduação e pós-graduação reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação ou por lei específica.

§ 5º O regulamento de que trata o art. 8º desta Lei disciplinará o disposto nos incisos I, alínea “c”, e II, alíneas “c” e “d”, do § 1º deste artigo.

§ 6º A regulamentação de que trata o art. 8º desta Lei deverá contemplar as regras de constituição e funcionamento dos comitês avaliadores, bem como a forma como se dará a avaliação dos projetos, de que trata a alínea “d” do inciso II do § 1º deste artigo.” (NR)

“Art. 8º Ato do dirigente máximo do INSS regulamentará os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 7º.

§ 1º O ato deverá ser expedido até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação da Lei que alterar este dispositivo.

§ 2º Até que seja editado o regulamento a que se refere o **caput** deste artigo as progressões funcionais e promoções cujas condições tenham sido implementadas serão concedidas observando-se, no que couber, as normas aplicáveis à legislação da Carreira do Seguro Social.” (NR)

“Art. 9º-A. A Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, de que trata a Lei nº 8.140, de 28 de dezembro de 1990, ficará responsável pela formação continuada na área de gestão governamental de benefícios sociais.

§ 1º A ENAP será responsável pela execução das atividades previstas no **caput** aplicáveis aos integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, bem como pelo curso de formação dos candidatos aos cargos de provimento efetivo da Carreira, na forma do disposto no art. 4º, § 2º, desta Lei.

§ 2º A ENAP, em articulação com o INSS, manterá trilha de aprendizagem que contemple o desenvolvimento das competências necessárias à execução do disposto nos arts. 2º, 5º-B, 5º-C, 5º-D e 5º-E desta Lei e ofertará capacitações e treinamentos especializados voltados aos integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais.” (NR)

“Art. 11.

.....

§ 9º A avaliação de desempenho institucional dos servidores lotados na Administração Central do INSS e nas unidades administrativas descentralizadas será objeto de regulamentação por ato do Poder Executivo.

.....” (NR)

“Art. 17-B. Fica instituído o Adicional de Especialização e Qualificação – AEQ, devido aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo de nível superior da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais nos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico do respectivo cargo, decorrente da realização de cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado, certificações e ações de treinamento, em áreas e temas de interesse definidos pelo INSS:

I - 15% (quinze por cento) para doutorado (máximo de um curso);

II - 10% (dez por cento) para mestrado (máximo de um curso);

III - 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas (máximo de dois cursos); e

IV - 6% (seis vírgula cinco por cento) para graduação ou habilitação equivalente; desde que diversa da exigida para ingresso no cargo, no caso de nível superior (máximo dois cursos).

§ 1º O AEQ de que trata o **caput** não excederá 30% (trinta por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo.

§ 2º O AEQ de que trata o **caput** é devido em decorrência da obtenção de certificação profissional, na razão de 2% (dois por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo por certificação (máximo de três), com validade máxima de três anos, em cada caso.

§ 3º O AEQ é devido em decorrência de ações de treinamento, ofertadas ou reconhecidas pelo INSS, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas, na razão de 0,5% (meio por cento) do maior vencimento básico do respectivo cargo (máximo de uma por ano e doze no total), ressalvados os cursos de formação de que trata o § 2ª do art. 4º desta Lei.

§ 4º O AEQ integrará os proventos de aposentadoria e pensão instituídas a partir de 1º de julho de 2020, considerando-se, exclusivamente, os fatos geradores e as concessões ocorridas antes da data da aposentadoria ou pensão.

§ 5º Para efeito do disposto nos incisos I a IV do **caput**, serão considerados somente os cursos reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação ou por lei específica.

§ 6º Os efeitos financeiros do AEQ serão implementados apenas após a sua regulamentação, que especificará, ainda, quais são as áreas e temas de interesse do INSS, para fins de análise de pertinência dos cursos, capacitações, treinamentos e certificações realizados pelos servidores e a consequente efetivação individual para percepção dos respectivos valores.

§ 7º O dirigente máximo do INSS expedirá ato regulamentando o adicional de que trata este artigo.” (NR)

“Art. 18-A. O INSS, de forma excepcional e mediante prévia autorização de seu Ministério supervisor e comprovação de disponibilidade orçamentária, poderá contratar servidores que integrem o quadro de pessoal inativo da autarquia e que tenham implementado a aposentadoria na condição de titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais como prestadores de tarefa por tempo certo, na forma do regulamento.

§ 1º A contratação de que trata o **caput** será precedida de seleção que contemple critérios objetivos e que garanta a convocação dos servidores aposentados com as competências profissionais técnicas mais aderentes às tarefas a serem desempenhadas, observado o número de vagas disponíveis, na forma do regulamento.

§ 2º O vínculo do prestador será temporário e o prazo de contratação será limitado a no máximo dois anos, prorrogáveis desde que não ultrapasse este período.

§ 3º Fica instituído o adicional de tarefa por tempo certo, no valor equivalente ao percentual de trinta por cento sobre os maiores vencimentos dos respectivos cargos, que será devido mensalmente aos prestadores de que trata o **caput**, a título de retribuição pecuniária pelos serviços prestados.

§ 4º Os prestadores de tarefa por tempo certo se sujeitarão a avaliação contínua de desempenho que se baseará em metas institucionais, cujos resultados insatisfatórios poderão justificar a rescisão antecipada dos respectivos contratos, na forma do regulamento.” (NR)

“Art. 19. Fica instituída a indenização aos ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais pelo exercício das atividades inerentes à carreira quando lotados em unidades do INSS situadas em localidades estratégicas para a missão da Autarquia e consideradas de difícil provimento ou de difícil acesso.

§ 1º As localidades estratégicas de que trata o **caput** serão definidas em ato do Poder Executivo, por Município, considerados os seguintes critérios, não cumulativos:

- I - Municípios localizados em região de fronteira; e
- II - dificuldade de fixação de efetivo.

§ 2º A indenização de que trata o **caput** deste artigo será devida por dia de efetivo trabalho nas unidades do INSS situadas em localidades estratégicas, no valor de R\$ 91,00 (noventa e um reais), que poderá ser reajustado por ato do Poder Executivo federal.

§ 3º O pagamento da indenização de que trata o **caput** deste artigo somente é devido enquanto durar o exercício ou a atividade do servidor na localidade.

§ 4º O pagamento da indenização de que trata o **caput** deste artigo não será devido nos dias em que não houver prestação de trabalho pelo servidor, inclusive nas hipóteses previstas no art. 97 e nos incisos II a XI do art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 5º O valor constante do § 2º deste artigo equivale à jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e deverá ser ajustado, proporcionalmente, no caso de carga horária menor prestada no dia.

§ 6º A indenização de que trata o **caput** deste artigo não poderá ser paga cumulativamente com diárias, indenização de campo ou qualquer outra parcela indenizatória decorrente do trabalho na localidade.

§ 7º Na hipótese de ocorrência da cumulatividade de que trata o parágrafo anterior, será paga ao servidor a verba indenizatória de maior valor.

§ 8º A indenização de que trata o **caput** deste artigo não se sujeita à incidência de imposto sobre a renda de pessoa física.

§ 9º O período e o local de lotação dos ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais deverão ser observados para fins de composição dos critérios objetivos dos processos seletivos de remoção interna do INSS.

§ 10. O período e o local de lotação dos ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais em unidades do INSS situadas em localidades estratégicas para a missão da Autarquia e consideradas de difícil provimento ou de difícil acesso deverão ser computados de forma diferenciada nos processos seletivos de remoção interna de que trata o parágrafo anterior.

§ 11. Ato do dirigente máximo do INSS regulamentará de forma complementar o disposto neste artigo, observado o regulamento do Poder Executivo federal.” (NR)

“Art. 19-A. Os ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, no interesse da Administração e sem prejuízo dos direitos e das vantagens do cargo de origem, poderão ter seu exercício descentralizado para o Ministério supervisor do INSS e para outros Ministérios integrantes do SINBES, desde que para exercício em órgãos que guardem afinidade com as atividades da Carreira, da Autarquia e do SINBES, observado o disposto no arts. 15 e 20 desta Lei, quando couber.

Parágrafo único. O dirigente máximo do INSS será a autoridade competente para autorizar a descentralização de exercício de que trata o **caput**.” (NR)

“Art. 20. Os ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais somente poderão ser cedidos, requisitados ou ter exercício fora de seu órgão de lotação nas seguintes situações:

I - previsão contida no art. 19-A desta Lei;

II - requisição prevista em lei para órgão ou entidade da União;

III - cessão para exercício de cargo de natureza especial ou de cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, ou equivalente, em outro órgão da União, em autarquia ou em fundação pública federal; e

IV - exercício de cargo de diretor ou de presidente de empresa pública federal ou de sociedade de economia mista federal.

§ 1º O Ministro de Estado responsável pela supervisão ministerial do INSS será a autoridade competente para autorizar a cessão de servidor de que trata o **caput** do artigo.

§ 2º Aplica-se às disposições deste artigo o disposto no art. 15 desta Lei, quando couber.” (NR)

“Art. 20-A. Fica vedada a redistribuição dos servidores integrantes da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais.” (NR)

“Art. 21-B. Fica criado o Comitê Gestor da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, com a participação da direção do Instituto Nacional de Seguro Social, do Ministério da Economia, do Conselho Gestor do SINBES, de que trata o art. 5º, III e § 2º, da Lei nº , de XX de xxxxxx de 2019, e das representações sindicais dos servidores da carreira.

§ 1º A composição do Comitê a que se refere o **caput** será paritária entre representantes das entidades sindicais e do Governo federal, nos termos de regulamento.

§ 2º O regulamento de que trata § 1º será instituído por ato do Poder Executivo Federal no prazo de 180 dias a contar da publicação desta Lei.

§ 3º As representações sindicais de que trata o **caput** integrarão eventuais mesas de negociação instituídas pelo Governo Federal para tratar de temas relacionados às carreiras integrantes do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal.” (NR)

“Art. 23-A. Aos ocupantes de cargos efetivos abrangidos pela Carreira de Gestão de Benefícios Sociais fica vedado o exercício da advocacia e de consultoria técnica, ressalvados os casos previstos na Constituição Federal e na legislação aplicável.

Parágrafo único. São ainda vedações aplicáveis aos ocupantes dos cargos efetivos citados no **caput** as constantes na Lei nº 8.112, de 11 de

dezembro de 1990, e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.” (NR)

“Art. 23-B. O dirigente máximo do INSS é a autoridade competente para a prática de atos de provimento, originário e derivado, e de exoneração a pedido de cargos efetivos do respectivo Quadro de Pessoal da Autarquia, salvo os casos previstos em legislação específica.” (NR)

“Art. 24-A. Em observância ao disposto no art. 247 da Constituição Federal, as leis previstas no inciso III do § 1º do seu art. 41 e no § 7º do seu art. 169 estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público estável que integre os quadros da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais.” (NR)

Art. 60. A Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a denominar-se Carreira de Gestão de Benefícios Sociais.

§ 1º O cargo de Analista do Seguro Social, de que trata o art. 5º-A da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a denominar-se Especialista em Benefícios Sociais.

§ 2º O cargo de Técnico do Seguro Social, de que trata a alínea “c” do inciso II do art. 5º da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a denominar-se Analista-Técnico de Benefícios Sociais, observado o disposto no art. 63-A.

§ 3º A Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, de que trata o art. 11 da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a denominar-se Gratificação de Desempenho de Atividade de Gestão de Benefícios Sociais - GDABS.

Art. 61. Os Anexos I-A e II-A, alínea “a”, da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passam a vigorar na forma dos Anexos I e II, respectivamente, desta Lei, a partir de 1º de julho de 2020.

Art. 62. Os Anexos IV-B e VI-B da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passam a vigorar na forma dos Anexos III e IV, respectivamente, desta Lei, a partir de 1º de julho de 2020.

Art. 63. O Anexo VII da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passa a vigorar na forma do Anexo V desta Lei.

Art. 63-A. As tabelas da alínea “b” do Anexo V da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, passam a vigorar na forma do Anexo VI desta Lei.

TÍTULO III

Das Disposições Transitórias e das Disposições Finais

CAPÍTULO I

Das Disposições Transitórias

Art. 64. Na composição da primeira Diretoria do INSS, visando implementar a transição para o sistema de mandatos, o presidente e os vice-presidentes serão nomeados pelo Presidente da República, por indicação do Ministro da Economia, com mandatos de até um ano, período em que deverão ser encaminhadas as indicações dos novos dirigentes para a sabatina prévia no Senado Federal, na forma do art. 29, § 2º, desta Lei.

CAPÍTULO II

Das Disposições Finais

Art. 65. O Poder Executivo Federal, por meio do Conselho Gestor do SINBES e do seu Órgão Central de Execução, adotará as medidas necessárias para que, em 1º de fevereiro de 2022, todos os benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, vinculados a políticas públicas integrantes do SINBES:

I - cuja execução seja centralizada em órgão da administração direta da União, na forma do art. 5º, § 6º, I, desta Lei, passem a ser operacionalizados pelo INSS, na forma do disposto no art. 27, § 1º, I, II, III e V, desta Lei; e

II - cuja execução seja descentralizada a outros entes, na forma do art. 5º, § 6º, II, desta Lei, passem a ser fiscalizados pelo INSS, na forma do disposto no art. 27, § 1º, IV, desta Lei.

Art. 66. Fica o INSS autorizado a:

I - contratar especialistas, por meio de instituições de referência, para a execução ou o suporte técnico à execução de trabalhos nas áreas técnica, econômica e jurídica, por projetos ou prazos limitados, com dispensa de licitação, na forma da lei; e

II - realizar parcerias público-privadas, na forma da lei, visando à viabilização de investimentos em demandas de grande porte em infraestrutura, para atender as necessidades institucionais e, quando couber, do SINBES, observado o disposto no inciso V do § 4º do art. 5º desta Lei.

Art. 67. O Poder Executivo federal promoverá o início da implantação do SINBES por meio de decreto, cuja conclusão se dará até 31 de dezembro de 2021, observando, especialmente, o disposto nos arts. 1º, § 1º, 3º, § 2º, 8º, 65, 69, 70 e 85 desta Lei.

§ 1º O Poder Executivo Federal constituirá grupo de trabalho interministerial, coordenado pelo Ministério da Economia, visando à elaboração do planejamento necessário à implantação do SINBES, em articulação com o INSS, cuja etapa será concluída até o último dia útil de maio de 2021.

§ 2º A conclusão da etapa de elaboração do planejamento de que trata o parágrafo anterior se dará com a apresentação de relatório técnico à Presidência da

República, contendo minuta de decreto com proposta de regulamentação do Sistema e apresentação de impactos orçamentários e financeiros para inserção na proposta de lei orçamentária anual e eventuais alterações do Plano Plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias vigentes, na forma da lei.

§ 3º Na etapa de implantação do SINBES de que trata este artigo serão observados, ainda, o disposto no § 10 do art. 5º e no § 2º do art. 9º desta Lei.

Art. 68. O INSS, em articulação com o grupo de trabalho interministerial de que trata o § 1º do art. 67 desta Lei, elaborará e submeterá ao seu Ministério supervisor, até o último dia útil de maio de 2021, as seguintes peças:

I - Plano Estratégico de Reestruturação e de Desenvolvimento Institucional, contemplando, sem prejuízo das demais exigências legais:

- a) o modelo de negócio;
- b) o desenho da estrutura organizacional da autarquia;
- c) a proposta de programa de desenvolvimento de competências do quadro de pessoal da Autarquia; e
- d) o modelo de gestão de desempenho que fundamentará o contrato de desempenho, na forma da Lei nº 13.934, de 11 de dezembro de 2019, e do regulamento aplicável;

II - Minuta do contrato de desempenho, na forma da Lei nº 13.934, de 11 de dezembro de 2019, e do regulamento aplicável; e

III - Minuta do decreto de qualificação do INSS em agência executiva e de aprovação de sua estrutura regimental e do seu quadro de cargos em comissão e de funções de confiança.

§ 1º O Ministério supervisor realizará as análises técnicas pertinentes das peças de que trata o **caput**, na forma do referido regulamento, e, após sua aprovação, providenciará a implantação da nova estrutura do INSS, submetendo a minuta de decreto de que trata o inciso III do **caput** ao Poder Executivo, que, em até 30 (trinta) dias, contados a partir da data de recepção das referidas peças pelo Ministério supervisor, promoverá sua publicação.

§ 2º O quadro de cargos em comissão e funções de confiança decorrente da reestruturação do INSS incluirá os cargos em comissão e funções de confiança existentes, sem prejuízo de outros necessários à adequação da Autarquia e da execução de sua missão institucional, e terão efeitos financeiros a partir da implantação definitiva da Autarquia.

§ 3º Enquanto não reestruturado o INSS, as novas competências a ele atribuídas por esta Lei permanecerão, conforme o caso, sendo exercidas nos seus respectivos formatos atuais ou, quando couber, serão exercidas pelo dirigente máximo do INSS, permitida a delegação.

§ 4º O INSS elaborará planejamento estratégico temporário apenas para os exercícios de 2020 e 2021, devendo, ainda, concluir até o prazo de que trata o **caput** o planejamento estratégico do INSS para os exercícios de 2022 e 2023, que deverá observar o disposto no Plano de que trata o **caput**.

§ 5º A reestruturação do INSS terá sua implantação concluída até 31 de dezembro de 2021 e terá seu contrato de desempenho vigorando a partir de 1º de janeiro de 2022, fundamentado pelo modelo de gestão de desempenho que será implementado, na forma do disposto no art. 26, § 2º, desta Lei.

§ 6º O INSS, observando os prazos dispostos no **caput** dos arts. 65 e 67 desta Lei e em articulação com a ENAP, na forma do art. 50 desta Lei, e com o órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em observância ao disposto no **caput** e no § 2º do art. 9º desta Lei, executará Programa de Desenvolvimento de Competências de seus servidores, conforme o disposto no art. 68, I, “c”, desta Lei, visando à necessária qualificação do corpo técnico do INSS para o exercício das suas atribuições no âmbito da Autarquia e do SINBES.

§ 7º O Poder Executivo federal disporá, em decreto e de forma provisória, sobre a estrutura regimental e o quadro de cargos em comissão e funções de confiança, até que seja aprovado o plano estratégico de reestruturação e de desenvolvimento institucional da autarquia e seja editado o decreto sobre tais temas de forma definitiva, na forma do art. 32 desta Lei.

Art. 69. Fica o Poder Executivo autorizado a remanejar, transferir ou utilizar os saldos orçamentários do INSS e do Ministério da Economia, para atender às despesas de reestruturação e manutenção do INSS, utilizando como recursos as dotações orçamentárias destinadas às atividades finalísticas e administrativas, observados os mesmos subprojetos, subatividades e grupos de despesa previstos na Lei Orçamentária em vigor.

Art. 70. O Poder Executivo expedirá, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei, ato visando à regulamentação e à fixação de parâmetros para a definição da multa de que trata o art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 71. O art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 68. Na forma do art. 250 da Constituição, é criado o Fundo do Regime Geral de Previdência Social, vinculado ao Ministério da Economia, com a finalidade de prover recursos para o pagamento dos benefícios do regime geral da previdência social.

.....
§ 2º O Fundo será gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social, na forma da lei.” (NR)

Art. 72. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 68.

.....
§ 5º O descumprimento de qualquer obrigação imposta neste artigo e o fornecimento de informação inexata sujeitarão o Titular do Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais, além de outras penalidades previstas, à penalidade de multa, que será variável, conforme a gravidade da infração, de R\$ 500,00 (quinhentos reais) até R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e à ação regressiva proposta pelo Instituto Nacional do Seguro Social, em razão dos eventuais danos sofridos.

§ 6º O Instituto Nacional do Seguro Social, por meio de seu quadro efetivo de servidores, será responsável pela fiscalização das atividades de que trata este artigo e que guardem relação com o exercício das atribuições do Sistema Nacional de Benefícios Sociais, garantida a autoridade para eventual aplicação da penalidade de que trata o § 5º deste artigo.

§ 7º A atividade de fiscalização e os eventuais atos de lavratura de auto de infração decorrentes do disposto nos §§ 5º e 6º do **caput** serão atribuições privativas dos ocupantes de cargos de provimento efetivo da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, na forma da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

§ 8º Ato do Poder Executivo federal regulamentará o disposto no § 5º deste artigo no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 9º Nas hipóteses de infração de que trata o § 5º, o INSS comunicará o fato, no prazo de até 15 (quinze) dias, preferencialmente por meio eletrônico, ao Conselho Nacional de Justiça.” (NR)

“Art. 85-B. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados às políticas públicas de que trata esta Lei e que tenham sua implementação centralizada pelo Órgão Central de Execução do SINBES observarão prioritariamente o disposto nos arts. 12 e 13 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 73. O art. 125-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 125-B. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados à política pública de que trata esta Lei e que tenham sua implementação centralizada pelo Órgão Central de Execução do SINBES observarão prioritariamente o disposto nos arts. 12 e 13 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 74. O art. 139-A da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 139-A. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados à política pública de que trata esta Lei e que tenham sua implementação centralizada pelo Órgão Central de Execução do SINBES observarão prioritariamente o disposto nos arts. 12 e 13 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 75. O art. 5º-A da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º-A. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. O benefício vinculado à política pública de que trata esta Lei e que tenham sua implementação centralizada pelo Órgão Central de Execução do SINBES observarão prioritariamente o disposto nos arts. 12 e 13 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 76. O art. 31-A da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 31-A. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados à política pública de que trata esta Lei se sujeitarão ao disposto no art. 5º, § 7º, da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 77. O art. 26-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 26-A. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados à política pública de que trata esta Lei se sujeitarão ao disposto no art. 5º, § 7º, da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 78. O art. 9º-A da Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º-A. Aplica-se a esta Lei, no que couber, o disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX, e na Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Parágrafo único. Os benefícios vinculados à política pública de que trata esta Lei se sujeitarão ao disposto no art. 5º, § 7º, da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de XXXX.” (NR)

Art. 79. O art. 30 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 30.

§ 3º-A O exercício das atribuições de que trata o § 3º deste artigo observarão o disposto no § 8º do art. 27 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019.” (NR)

Art. 80. A Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º.

§ 3º As bases de dados de que trata este artigo integrarão o Cadastro Nacional de Informações Sociais, na forma do disposto na Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019.

§ 4º O Tribunal Superior Eleitoral adotará as providências necessárias para a disponibilização das bases, na forma do parágrafo anterior e do art. 3º desta Lei, ao Sistema Nacional de Benefícios Sociais, de que trata a Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019.” (NR)

“Art. 5º

§ 1º

I – 3 (três) representantes do Poder Executivo federal, sendo um integrante do Instituto Nacional do Seguro Social;

.....” (NR)

“Art. 8º

§ 3º

I –

II –

III –

IV – pelo Instituto Nacional do Seguro Social, com certificação da Justiça Eleitoral.

.....” (NR)

Art. 81. A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 39-A. Os prontuários médicos e de outros ramos das Ciências da Saúde, resultados de exames clínicos e laboratoriais e demais documentos relacionados com a saúde do cidadão, com as especificações cabíveis, expedidos por estabelecimentos abrangidos pelo art. 4º desta Lei, terão suas cópias digitais ou versões eletrônicas inseridas por estas em sistema informatizado próprio do Ministério da Saúde, na forma do regulamento, e integrarão o banco de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais, de que trata o art. 15 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019, visando a sua disponibilização permanente e irrestrita aos seus respectivos titulares,

observados o caráter sigiloso dos dados e, no que couber, o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º Os procedimentos de que trata o **caput** tornar-se-ão obrigatórios a partir de 1º de fevereiro de 2022.

§ 2º O regulamento de que trata o **caput** disporá sobre o tratamento do legado anterior ao prazo estipulado no § 1º.” (NR)

Art. 82. A Lei nº 13.787, de 27 de dezembro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 6º-A. Os prontuários de que trata esta Lei, com as especificações cabíveis, expedidos por estabelecimentos abrangidos pelo art. 4º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, terão suas cópias digitais ou versões eletrônicas inseridas por estas em sistema informatizado próprio do Ministério da Saúde, na forma do regulamento, e integrarão o banco de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais de que trata o art. 15 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019, visando a sua disponibilização permanente e irrestrita aos seus respectivos titulares, observados o caráter sigiloso dos dados e, no que couber, o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º Os procedimentos de que trata o **caput** tornar-se-ão obrigatórios a partir de 1º de fevereiro de 2022.

§ 2º O regulamento de que trata o **caput** disporá sobre o tratamento do legado anterior ao prazo estipulado no § 1º.” (NR)

Art. 83. A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 86-A. Os históricos escolares, declarações de conclusão de série e diplomas ou certificados de conclusão de cursos, com as especificações cabíveis, de todos os níveis escolares, expedidos pelas instituições de ensino, na forma desta Lei, terão suas cópias digitais ou versões eletrônicas inseridas por estas em sistema informatizado próprio do Ministério da Educação, na forma do regulamento, e integrarão o banco de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais, de que trata o art. 15 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019, visando a sua disponibilização permanente e irrestrita aos seus respectivos titulares, observados o caráter sigiloso dos dados e, no que couber, o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º Os procedimentos de que trata o **caput** tornar-se-ão obrigatórios a partir de 1º de fevereiro de 2022.

§ 2º O regulamento de que trata o **caput** disporá sobre o tratamento do legado anterior ao prazo estipulado no § 1º.” (NR)

Art. 84. A Lei nº 1.295, de 27 de dezembro de 1950, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º-A. Os históricos escolares, declarações de conclusão de série e diplomas ou certificados de conclusão de cursos, com as especificações cabíveis, de todos os níveis escolares, expedidos pelas instituições de ensino, na forma desta Lei, terão suas cópias digitais ou versões eletrônicas inseridas por estas em sistema informatizado próprio do Ministério da Educação, na forma do regulamento, e integrarão o banco de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais, de que trata o art. 15 da Lei nº XX, de XX de xxxxxx de 2019, visando a sua disponibilização permanente e irrestrita aos seus respectivos titulares, observados o caráter sigiloso dos dados e, no que couber, o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º Os procedimentos de que trata o **caput** tornar-se-ão obrigatórios a partir de 1º de fevereiro de 2022.

§ 2º O regulamento de que trata o **caput** disporá sobre o tratamento do legado anterior ao prazo estipulado no § 1º.” (NR)

Art. 85. O Poder Executivo federal promoverá os estudos necessários visando à identificação de políticas públicas, programas sociais e outros serviços públicos que reúnam as condições para sua integração ao SINBES, na forma do disposto no art. 1º, § 1º, desta Lei.

Art. 86. A Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Para as atividades inerentes ao Estado como Poder Público sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Previdenciárias, Gestão e Fiscalização de Benefícios Sociais, Procurador da Fazenda Nacional, Controle Interno, e no Ministério Público, só se nomearão servidores cujos deveres, direitos e obrigações sejam os definidos em Estatuto próprio, na forma do art. 109 da Constituição Federal.” (NR)

Art. 87. A Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Os cargos serão classificados como de provimento em comissão e de provimento efetivo, enquadrando-se, basicamente, nos seguintes Grupos:

.....
VII - Benefícios Sociais
VIII -
IX -
X -
XI - ” (NR)

“Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá:

.....
VII - Benefícios Sociais: os cargos com atividades de reconhecimento de direitos, gestão e fiscalização de benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, vinculados a políticas públicas e programas sociais federais.

VIII -

IX -

X -

XI -” (NR)

Art. 88. Ficam revogados:

I - os §§ 10 e 11 do art. 11 da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004; e

II - as alíneas “a” e “b” do inciso II do art. 5º da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

Art. 89. As despesas resultantes da execução desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária da União.

Art. 90. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de de 2020; 198º da Independência e 131º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes
Onyx Lorenzoni

ANEXO I
ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DA CARREIRA DE GESTÃO
DE BENEFÍCIOS SOCIAIS

A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020

a) Cargos de nível superior

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
		IV

		III
	ESPECIAL	II
		I
		III
Cargos de provimento efetivo de nível superior	PRIMEIRA	II
da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais		I
		III
	SEGUNDA	II
		I
		III
	TERCEIRA	II
		I

b) Cargos de nível auxiliar

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Cargos de provimento efetivo		III
de nível auxiliar da Carreira	ESPECIAL	II
de Gestão de Benefícios Sociais		I

ANEXO II
TABELA DE CORRELAÇÃO DOS CARGOS DA CARREIRA DE GESTÃO DE
BENEFÍCIOS SOCIAIS

A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020

a) Cargos de nível superior

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO PROPOSTA		
CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGOS
			IV		

Cargos de provimento efetivo de nível superior e intermediário da Carreira do Seguro Social		III	ESPECIAL	Cargos de provimento efetivo de nível superior da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais	
		II			
		I			
		III	PRIMEIRA		
		II			
		I			
	ESPECIAL	IV	III		SEGUNDA
		III			
		II	II		
		I			
	C	IV	I		
		III			
		II			
		I			
	B	IV	III		
		III			
		II			
		I	II		
	A	V			
		IV			
III		I			
II					
I					

ANEXO III
TABELAS DE VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DA CARREIRA DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS

a) Cargos de Nível Superior

1. Cargo de Especialista em Benefícios Sociais

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	9.411,10	12.548,14
	III	8.937,19	11.916,25
	II	8.623,05	11.497,40
	I	8.343,07	11.124,09
PRIMEIRA	III	7.976,97	10.635,96
	II	7.707,66	10.276,88
	I	7.392,77	9.857,02
SEGUNDA	III	7.040,11	9.386,82
	II	6.781,03	9.041,37
	I	6.563,09	8.750,79
TERCEIRA	III	6.207,89	8.277,19
	II	6.030,37	8.040,49
	I	5.865,73	7.820,98

2. Cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
	IV	6.570,15	8.760,21

ESPECIAL	III	6.267,93	8.357,24
	II	6.079,47	8.105,96
	I	5.896,67	7.862,23
PRIMEIRA	III	5.518,41	7.357,88
	II	5.323,62	7.098,16
	I	5.150,72	6.867,63
SEGUNDA	III	4.777,46	6.369,94
	II	4.609,83	6.146,44
	I	4.462,87	5.950,50
TERCEIRA	III	4.064,49	5.419,32
	II	3.942,28	5.256,37
	I	3.823,74	5.098,32

b) Cargos de Nível Auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	III	526,13	701,49
	II	509,93	679,89
	I	494,46	659,25

ANEXO IV
TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE
ATIVIDADE DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS - GDABS

a) Cargos de Nível Superior

1. Cargo de Especialista em Benefícios Sociais

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDABS (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	40,33	53,78
	III	38,30	51,07
	II	36,96	49,27
	I	35,76	47,67
PRIMEIRA	III	34,19	45,58
	II	33,03	44,04
	I	31,68	42,24
SEGUNDA	III	30,17	40,23
	II	29,06	38,75
	I	28,13	37,50
TERCEIRA	III	26,61	35,47
	II	25,84	34,46
	I	25,14	33,52

2. Cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDABS (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	IV	28,16	37,54
	III	26,86	35,82

	II	26,05	34,74
	I	25,27	33,70
PRIMEIRA	III	23,65	31,53
	II	22,82	30,42
	I	22,07	29,43
SEGUNDA	III	20,47	27,30
	II	19,76	26,34
	I	19,13	25,50
TERCEIRA	III	17,42	23,23
	II	16,90	22,53
	I	16,39	21,85

b) Cargos de Nível Auxiliar

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO DA GDABS (R\$) EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2020	
		JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	
		30 HORAS	40 HORAS
ESPECIAL	III	7,41	9,89
	II	7,40	9,87
	I	7,40	9,86

ANEXO V
TABELA DE CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO DE SERVIDORES

a) Cargo de Especialista em Benefícios Sociais

CARGO DE ESPECIALISTA EM BENEFÍCIOS SOCIAIS	
CLASSE	CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA

	CONCLUSÃO DE CURSOS:
de PRIMEIRA para ESPECIAL	(1) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (2) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de SEGUNDA para PRIMEIRA	(1) curso de graduação ou equivalente; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de TERCEIRA para SEGUNDA	(1) curso de graduação ou equivalente, diverso do exigido para acesso ao cargo; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, nas modalidades especialização, com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)

b) Cargo de Analista-Técnico de Benefícios Sociais

CARGO DE ANALISTA-TÉCNICO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS	
CLASSE	CRITÉRIO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA CONCLUSÃO DE CURSOS:
de PRIMEIRA para ESPECIAL	(1) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (2) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
de SEGUNDA para PRIMEIRA	(1) curso de graduação ou equivalente; ou (2) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (3) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)

de TERCEIRA para SEGUNDA	(1) capacitações que somem a carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas/aula, contemplados os cursos de que trata o art. 7º, § 1º, I, “c”, desta Lei; ou (2) curso de graduação ou equivalente; ou (3) curso de pós-graduação lato sensu, na modalidade especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou (4) curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado acadêmico ou profissional); ou (5) curso de pós-graduação stricto sensu (doutorado acadêmico ou profissional)
-----------------------------	--

ANEXO VI
AGRUPAMENTO DE CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

CÓDIGO NA CARREIRA DO SEGURO SOCIAL	DENOMINAÇÃO ATUAL	DENOMINAÇÃO PROPOSTA	ATRIBUIÇÕES GERAIS
XXXX	Agente de Serviços Diversos	Analista-Técnico de Benefícios Sociais	Atividades voltadas à execução operacional e ao suporte e apoio técnico especializado às atividades de gestão de benefícios sociais inerentes à implementação das políticas públicas inseridas no SINBES, na forma dos arts. 5º-B, 5º-D e 5º-E desta Lei.
YYYY	Técnico de Serviços Diversos		
ZZZZ	Técnico do Seguro Social		

Anexo II

PROJETO DE LEI Nº , DE DE DE 2020

Institui, organiza e disciplina o Sistema Nacional de Benefícios Sociais, transforma o Instituto Nacional do Seguro Social, cria o Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais, reestrutura a Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 01 de abril de 2004, e dá outras providências.

EMI nº XXXXX/2020 ME C. Civil/PR

Brasília, de de 2020.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência o anexo projeto de lei (PL) que institui o Sistema Nacional de Benefícios Sociais (SINBES) e altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, a Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017, a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, a Lei nº 13.787, de 27 de dezembro de 2018, a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a Lei nº 1.295, de 27 de dezembro de 1950, a Lei nº 10.855, de 01 de abril de 2004, a Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974, e a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, para (1) promover alterações na legislação infraconstitucional que rege a Seguridade Social e outras áreas sociais, bem como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em especial suas competências organizacionais e para dotá-lo de maior autonomia funcional, administrativa e financeira; e para (2) promover alterações na legislação que rege a Carreira do Seguro Social, em especial as atribuições dos cargos e as remunerações; com foco no (a) aperfeiçoamento da prestação de serviços públicos e da operacionalização de políticas públicas e programas sociais com oferta de benefícios sociais,

contributivos ou não-contributivos, e na (b) melhoria da gestão e do desempenho do INSS, do reconhecimento de direitos, do combate a fraudes e irregularidades e da eliminação de gastos com benefícios indevidos ou pagos a maior.

2. O INSS apresentou um resultado impressionante com o processo de modernização implantado nos últimos anos, sendo o protagonista da transformação digital do governo federal. Além de simplificar o acesso da população aos serviços prestados pela autarquia, o trabalho realizado pelos servidores do INSS gerou uma economia de mais de R\$ 8 bilhões por ano para o governo e para a sociedade, assim como a geração de uma receita anual de cerca de R\$ 6,3 bilhões anuais, em que pese todo o desafio de restrições orçamentárias e, especialmente, de redução drástica do quantitativo do seu quadro de pessoal.

3. Mesmo com tais dificuldades e com uma demanda estratégica de curto e médio prazo digna de sua relevância estatal – eliminação do passivo de requerimentos pendentes de análise –, o resultado da autarquia é referência para todo o Executivo Federal e corriqueiramente é divulgado pelo Ministério da Economia como exemplo de boa prática de governo digital e aumento de produtividade de servidores. Tendo como base o modelo gerencial de Administração Pública, com gestão orientada a resultados e com foco no cidadão, o INSS possivelmente foi o órgão que mais se destacou, mesmo diante de todos os elementos antagônicos e de dificuldade enfrentados.

4. Em que pese todo o esforço empreendido e os temas e áreas que exigem soluções e melhorias com urgência, o Instituto ainda tem um potencial enorme, tanto em termos de otimização do seu escopo de atuação, quanto em termos de potencial de economia para os cofres públicos. O direcionamento das atividades para a automatização de processos e fiscalização de benefícios sociais podem gerar resultados importantes para a melhoria na prestação dos serviços públicos e para a correta alocação e gestão do dinheiro público.

5. Enquanto parcela do processo de transformação digital consiste na virtualização do processo de requerimento, outra parte consiste na automatização de análises que culminam com o atendimento imediato de solicitações do cidadão, o que ocasiona total impessoalidade, tempestividade e padronização do serviço.

6. Nas últimas décadas, o INSS tem sido vanguarda no processo de aglutinação e qualificação de informações dos cidadãos, de modo que fomentar este processo irá permitir enorme evolução, em curto espaço de tempo, para todo o Estado brasileiro.

7. Um dos requisitos para transformação digital de serviços é a possibilidade de modelagem de processos de trabalho e de regras de negócio. Considerando que tal etapa já foi superada pelo INSS, as ferramentas disponíveis permitem que a autarquia implante e gerencie de forma satisfatória o atendimento unificado do cidadão, sendo necessário apenas integrar as ferramentas de trabalho aos processos dos entes gestores das políticas públicas abrangidas. Deste modo, o cidadão interage com o Estado sem necessariamente ter que se deslocar a cada órgão a cada nova solicitação.

8. A autarquia se coloca, ainda, em posição de englobar a administração de outros benefícios sociais, implantar a folha única de pagamentos e o tão almejado cadastro pessoal único governamental. Além disso, o INSS apresenta as características ideais para a implantação da Agência Única do Governo Federal, unificando os canais de atendimento presenciais, digitais e de teleatendimento em torno da estrutura e coordenação da autarquia.

9. A relevância estratégica da Autarquia e da Carreira do Seguro Social para o país é indiscutível, tanto do ponto de vista social, como do econômico, sendo aquelas responsáveis atualmente pela gestão de quase R\$ 700 bilhões do orçamento anual da União, decorrentes dos valores executados com o pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social e dos benefícios assistenciais operacionalizados pelo INSS. Com a implementação da proposta objeto deste Projeto de Lei, utilizando-se, especialmente, a estrutura da Autarquia e a expertise da Carreira, o potencial de centralização de recursos que passariam a ficar sob a gestão e/ou fiscalização da Carreira poderia ser de quase R\$ 1 trilhão do orçamento anual da União (RGPS - R\$ 640 bi; RPPS servidores civis da União - R\$ 80 bi; BPC/LOAS e RMV - R\$ 60 bi; Bolsa Família - R\$ 30 bi; FGTS - R\$ 75 bi; Seguro Desemprego - R\$ 40 bi; Abono Salarial - R\$ 20 bi), sem contar com os recursos dos RPPS dos Estados, DF e Municípios, sendo este contexto mais um motivo que justifica a reestruturação do INSS e a valorização e a reorganização da Carreira.

10. Ademais, a forma como o INSS está estruturado atualmente não garante a necessária autonomia funcional, administrativa e financeira que se espera de uma autarquia, bem como favorece ingerências políticas externas em suas atividades, o que acarreta lentidão e até mesmo a descontinuidade das ações e projetos estratégicos. Nesse sentido, os principais elementos de atratividade no INSS para políticos e gestores mal intencionados são sua (1) gestão sobre grandes cifras orçamentárias e financeiras, que mantêm contratos multimilionários e pagam bilhões mensalmente em benefícios, e sua (2) grande capilaridade nacional, que por um lado (2.a) proporciona uma grande quantidade de cargos em comissão e funções de confiança abertas a negociatas e acordos políticos, e por outro lado (2.b) é usada como palanque para determinados políticos, por supostamente terem sido responsáveis pela instalação ou manutenção das agências nos municípios etc. Toda essa fragilidade compromete a entrega de melhores resultados à sociedade e gera insatisfação entre os servidores que integram os quadros efetivos da autarquia e que zelam pela sua imagem.

11. O Projeto de Lei objetiva a instituição do Sistema Nacional de Benefícios Sociais – SINBES, como um conjunto articulado de órgãos e entidades governamentais e da sociedade civil, em regime de colaboração, voltado à gestão integrada de políticas, programas, projetos, ações e serviços públicos que envolvam benefícios sociais, contributivos e não-contributivos, visando à otimização da operacionalização do reconhecimento de direitos, na seara administrativa, da população beneficiada, bem como o aperfeiçoamento do combate à fraudes e erros e o aumento da eficiência e da qualidade na prestação dos serviços públicos no país.

12. A proposta do SINBES decorre de uma adaptação com viés operacional do conceito do Sistema Nacional de Seguridade Social, previsto no art. 5º da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e será materializado como uma adaptação dos sistemas estruturadores do Poder Executivo Federal, tendo como objetivo complementar o fomento à ampliação e simplificação do acesso dos cidadãos aos serviços públicos que integrem o referido Sistema.

13. O SINBES será organizado a partir do seu (1) Órgão Central de Execução - OCE, cujo encargo será atribuído ao INSS, e englobará, ainda, uma categoria denominada de (2) Órgãos Normatizadores, formada pelos órgãos da União responsáveis pelas diretrizes de formulação e pela gestão das políticas públicas com previsão de benefícios sociais, contributivos e

não-contributivos, disponíveis à população; e uma categoria denominada de (3) Órgãos Complementares, formada por entes federados e outras pessoas jurídicas de direito público ou privado que podem participar do processo de execução de políticas públicas, mediante vínculo/ajuste com o INSS e/ou com os Órgãos Normatizadores, executando atividades de suporte ao OCE, no cumprimento de sua missão institucional, e/ou executando, quando for o caso, por meio de ajustes firmados com os Órgãos Normatizadores, as políticas públicas que forem descentralizadas.

14. Integrará, também, o rol de Órgãos Normatizadores do SINBES um Órgão Superior de Governança, que será denominado Conselho Gestor do Sistema. O Conselho Gestor do SINBES terá o formato de órgão colegiado, de caráter permanente e deliberativo, composto por representante de todos os integrantes dos Órgãos Normatizadores do Sistema, ocupantes de cargo de natureza especial nos seus órgãos, bem como pelo dirigente máximo do OCE. Será presidido pelo representante do Ministério Supervisor do INSS, ocupante de cargo de natureza especial no Ministério da Economia.

15. Em contrapartida à perspectiva de ampliação da autonomia funcional, administrativa e financeira do INSS, enquanto órgão central de execução do Sistema, o Conselho Gestor do SINBES auxiliará o Ministério da Economia a exercer o controle finalístico sobre aquele e se encarregará, como órgão superior de governança corporativa do OCE, da avaliação dos processos decisórios estratégicos deste, bem como pela articulação entre os diversos Órgãos Normatizadores do Sistema e a diretoria executiva da autarquia, orientando e supervisionando a relação entre as partes interessadas e garantindo que cada uma delas seja devidamente ouvida.

16. Os benefícios da implantação do SINBES à sociedade são inúmeros e vão desde a (1) melhoria da qualidade do serviço público típico de Estado prestado à população, com o aperfeiçoamento do reconhecimento de direitos e a ampliação da oferta de serviços por meio de canais centralizados e integrados, por exemplo; até uma (2) economia potencial considerável ao erário, decorrente do aumento da racionalização de recursos e da eficiência do Estado, bem como do foco institucional direcionado à fiscalização, à apuração de irregularidades e à cobrança administrativa de benefícios.

17. É nesse sentido e considerando, ainda, o esforço em automação dos processos internos finalísticos do INSS, que se propõe viabilizar e formalizar legalmente o processo decisório no âmbito do INSS, quando em

exercício da função de OCE do SINBES. Para tanto, o Projeto de Lei traz dispositivos que (1) regulamentam a participação dos servidores e da tecnologia nos processos decisórios de reconhecimento de direitos, garantindo e preservando as prerrogativas do cidadão, e (2) padronizam parte do fluxo processual relativo a benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, que integrem o SINBES.

18. O Projeto de Lei traz, também, um esforço de padronização dos fluxos de recursos administrativos relativos a benefícios sociais no âmbito do SINBES, por meio da unificação de órgãos e colegiados voltados ao tema em um único órgão, denominado Conselho de Recursos do SINBES, que passaria a ser vinculado à estrutura do INSS e seria composto por órgãos especializados nas diversas espécies de benefícios abrangidos pelo Sistema.

19. Conforme citado, a transformação do CNIS em cadastro nacional único de pessoas físicas no Brasil será viabilizada mediante sua instituição legal, que resultará em uma maior formalização e gerará oportunidades efetivas de aperfeiçoamento de todas as políticas e serviços públicos prestados pelo Estado, com potencial de ganho de eficiência para a Administração quase incalculável. Uma maior formalização se faz necessária uma vez que algumas bases de dados têm regulamentação própria e existe dificuldade em conseguir os acessos necessários para replicação daquelas no CNIS sem um comando legal mais explícito. Por outro lado, a instituição e compartilhamento de bases biométricas também envolve muitos detalhes e pontos sensíveis que demandam norma legal para proteção da própria sociedade. Ademais, a centralização de todas as bases de dados necessárias para compor o CNIS, bem como sua manutenção e aperfeiçoamento da gestão, será algo oneroso para o INSS, motivo pelo qual propõe-se também a criação de fundo contábil específico para auxiliar no custeio desse que será, possivelmente, a principal base de dados do Governo Federal.

20. A expertise e a estrutura (grande capilaridade) do INSS voltadas aos serviços públicos típicos de Estado, especialmente relacionados ao reconhecimento de direitos e à gestão e fiscalização de benefícios sociais, foram os motivos preponderantes que o elegeram para o exercício do encargo de Órgão Central de Execução do SINBES. Ademais, considerando, ainda, a necessidade de se mitigar as ingerências políticas externas, bem como ampliar sua autonomia funcional, administrativa e financeira, propõe-se dotar a autarquia de regime especial e promover outros ajustes na legislação com vistas à (1) ampliação de competências institucionais, à

(2) atribuição de prerrogativas especiais para sua atuação como OCE do SINBES, à (3) sua reestruturação organizacional e à (4) garantia da estabilidade de seus dirigentes, que passarão a ter investidura a termo (mandato fixo), mediante prévia sabatina e aprovação das indicações pelo Senado Federal.

21. Visando o aperfeiçoamento dos serviços prestados à população e o aumento da eficiência administrativa, o Projeto de Lei traz a possibilidade de ampliação da autonomia administrativa e financeira do INSS, mediante pactuação de contrato de desempenho e sua qualificação como agência executiva, resultando, inclusive, em uma desoneração da administração direta do Poder Executivo Federal, que outorgará de fato a gestão total da autarquia ao seu quadro de gestores e focará sua linha de atuação em um controle efetivamente finalístico (*ex post*), com o devido *accountability* dos dirigentes do INSS, na linha dos conceitos mais modernos de gestão pública.

22. Na oportunidade, o Projeto de Lei traz, ainda, elementos e aspectos formais relativos à gestão e ao controle no âmbito do INSS, fomentando o aperfeiçoamento e a contínua profissionalização institucional, a partir de uma adaptação de trechos do texto da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, que dispõe sobre a gestão, a organização, o processo decisório e o controle social das agências reguladoras.

23. Considerando a necessidade de especialização e profissionalização do INSS, de fortalecimento do seu corpo técnico e gerencial e de valorização da Carreira, está sendo proposto também que os cargos em comissão e as funções de confiança, ressalvados o de Presidente e os de Vice-Presidente, do quadro estrutural da autarquia sejam privativos dos ocupantes de cargos efetivos do quadro da Carreira, ou de servidores que tenham obtido aposentadoria nessa condição, ficando excepcionalmente autorizado a nomeação e designação de ocupantes dos quadros das Carreiras Jurídicas vinculadas à Advocacia-Geral da União nos cargos e funções vinculadas à estrutura da Procuradoria-Geral do Instituto.

24. Visando reforçar os elementos intrínsecos à gestão estratégica de pessoas contidos na proposta, a cultura de gestão por competências e meritocracia no âmbito do INSS, o Projeto de Lei demandará o Poder Executivo a regulamentar o acesso aos cargos em comissão e funções de confiança da estrutura do INSS por meio de ato próprio, que contemplará, ainda, requisitos e condições de competências técnicas, transversais e

gerenciais de acordo com os respectivos padrões da Carreira exigidos para o referido acesso, que poderão ser definidas em ato do dirigente máximo da Autarquia e aferidas em processo seletivo interno.

25. Ademais, em que pese os esforços de reestruturação organizacional e da carreira propostos neste Projeto de Lei, as suas implantações não ocorrerão em curto prazo, motivo pelo qual outras ações precisarão ser tomadas para auxiliar na busca pela análise tempestiva dos requerimentos de benefícios, que somam atualmente estoque represado superior a 1,5 milhão pendentes de análise pelo INSS. Para tanto, a proposta conta com Programas de Gestão que vem surtindo excelentes resultados ao INSS e à sociedade, incluindo a (1) continuidade do Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade (Programa Especial) e do Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios (BMOB), instituídos pela Medida Provisória nº 871, de 2019; e a (2) expansão do Programa de Gestão na modalidade teletrabalho.

26. Para viabilizar a efetiva autonomia administrativa e financeira do INSS necessária à consecução de suas atividades e ao exercício de suas competências institucionais, o Projeto de Lei dispõe sobre fontes de custeio para fazer frente às despesas discricionárias da autarquia, que contará ainda com um fundo de natureza contábil, denominado Fundo de Modernização e Desenvolvimento da Gestão de Benefícios Sociais - FGBS, cujos recursos terão origem, especialmente, nas fontes de arrecadação própria do Instituto e serão aplicados na manutenção da máquina administrativa, com prioridade para ações de desenvolvimento e aperfeiçoamento do quadro de pessoal efetivo do INSS e de prospecção e implementação de soluções de inovação e tecnologia voltadas às suas atividades finalísticas, sempre com a finalidade última de melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

27. O Projeto de Lei dispõe, também, de aspectos relacionados à implantação do SINBES e à reestruturação do INSS, que deverão ser concluídas até o final do exercício de 2021, período este necessário ao planejamento, adaptação e criação das estruturas e processos que serão utilizados para viabilizar toda a proposta.

28. No novo contexto proposto para o INSS e a Carreira, especialmente no que se refere às suas inserções no núcleo de atividades exclusivas do Estado e no centro da gestão do SINBES e a necessidade de

se racionalizar o quadro de pessoal da Autarquia, faz-se necessário (1) modernizar o quadro de pessoal do Instituto, agrupando os atuais cargos de nível intermediário em apenas um, reconhecendo sua importância e complexidade e estabelecendo a exigência de nível de formação superior para ingresso neste, (2) adequar a denominação da Carreira e de seus cargos, bem como (3) readequar as atribuições dos cargos da Carreira, redefinindo quais serão privativas e separando formalmente quais serão as atribuições do atual cargo de Técnico do Seguro Social, quais serão a do atual cargo de Analista do Seguro Social e quais serão comuns a ambos os cargos, fortalecendo, assim, a Carreira e evitando os conflitos de competências e riscos de desvios de função. Nesse sentido, a proposta pretende (A) reforçar as atribuições relativas ao reconhecimento de direitos, imputando-as como comuns a ambos os cargos, porém permanecendo como o foco do atual cargo de Técnico, cujo perfil seria o de profissional generalista; e (B) potencializar as atribuições relativas ao controle e fiscalização, à apuração de irregularidades e à cobrança administrativa de benefícios, que passarão a ser privativas do atual cargo de Analista, cujo perfil seria o de maior especialização em áreas específicas.

29. Nesse sentido, o aumento da abrangência das competências do INSS e das atribuições da Carreira e de seus cargos, que atualmente já ultrapassam o simples conceito de previdência social ("seguro social"), mas que de acordo com o presente projeto de lei vão ainda muito além desta, inclusive além até do conceito de seguridade social (previdência, assistência e saúde), possibilitando a atuação da autarquia e do seu quadro de pessoal em benefícios sociais de outras áreas, como as políticas públicas de trabalho e emprego etc, indo no caminho de um conceito mais amplo, como o de "segurança social", favorece e até exige uma alteração da denominação da Autarquia, da Carreira e de seus cargos. Assim, o projeto de lei altera a denominação da Carreira do Seguro Social para Carreira de Gestão de Benefícios Sociais; do cargo de Analista do Seguro Social para Especialista em Gestão de Benefícios Sociais; do cargo de Técnico do Seguro Social para Analista-Técnico de Benefícios Sociais; e da Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social (GDASS) para Gratificação de Desempenho de Atividade de Gestão de Benefícios Sociais (GDABS).

30. Diante das (1) atribuições com altos níveis de complexidade e de responsabilidade dos cargos que integram a Carreira, elevadas e aperfeiçoadas na forma do parágrafo anterior; bem como o (2) reconhecimento da carreira como integrante do núcleo de atividades

exclusivas do Estado brasileiro; a (3) correção de injustiça decorrente da ausência de concessão de reajuste para a carreira nos anos de 2017 e 2018, enquanto praticamente todas as demais do Poder Executivo Federal obtiveram de 20% a 30% nos exercícios de 2015 a 2018; e a (4) necessidade de alinhamento das remunerações dos cargos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais à média de remuneração de outras carreiras do Poder Executivo Federal que guardam equivalência dos níveis de complexidade e de responsabilidade de suas atribuições; o Projeto de Lei visa o (A) ajuste da estrutura dos cargos da carreira, que passarão a ter 13 padrões divididos em 4 classes; o (B) enquadramento dos ocupantes dos cargos na nova estrutura da carreira; à (C) alteração da estrutura remuneratória, com a supressão da Gratificação de Atividade Executiva, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e instituição de nova proporção entre o vencimento básico e a gratificação de desempenho da carreira; o (D) aumento dos valores das parcelas remuneratórias - vencimento básico e gratificação de desempenho; e à (E) alteração dos parâmetros para progressão e promoção, que não serão mais automáticos e passarão a ter outros requisitos suplementares.

31. A maior prova dos altos níveis de responsabilidade citados em suas atribuições talvez seja a função primordial e mais nobre da carreira atualmente, o reconhecimento de direitos. Na prática o servidor da Carreira é um ordenador de despesas permanente, que pode chegar a analisar dezenas de processos de requerimento de benefícios por dia, cujas decisões, em cada caso, podem impactar os cofres do Estado por décadas com os mesmos benefícios.

32. Paralelamente, considerando o nível das atribuições da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais citado acima, bem como a existência de diversos sistemas informatizados, rotinas e outros elementos internos necessários ao perfeito exercício dos servidores, que se relacionam com os mais de 90 serviços ofertados atualmente pelo INSS, propõe-se ajustes nos dispositivos da lei da carreira que tratam do ingresso nos referidos cargos, fazendo constar a partir dos próximos concursos a obrigatoriedade de curso de formação como etapa obrigatória do certame.

33. A proposta prevê, então, uma maior integração da Escola Nacional de Administração Pública com o INSS, seguindo a linha de atuação estratégica já em andamento pelo Governo Federal, ficando a ENAP responsável, enquanto Escola de Governo, pela formação continuada dos ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Gestão de Benefícios Sociais, desde o curso de formação acima citado até a oferta de trilhas de

aprendizagem voltadas especificamente para as atividades de gestão governamental de benefícios sociais inseridas nas atribuições privativas da carreira.

34. Propõe-se, também, a instituição de Adicional de Especialização e Qualificação (AEQ) para a carreira. O AEQ agrega-se à política de desenvolvimento de pessoas que o INSS vem implementando na busca do aperfeiçoamento de sua força de trabalho, fazendo-se imperativo o estabelecimento do referido adicional como forma de reconhecimento aos servidores que se desenvolvem profissionalmente, gerando estímulo contínuo ao aperfeiçoamento do capital intelectual da autarquia e, em contrapartida, catalisando a melhoria da qualidade das atividades institucionais e auxiliando na construção dos alicerces estruturais para uma gestão de desempenho mais sustentável e arrojada.

35. O Projeto de Lei visa instituir, também, a indenização devida aos servidores pelo exercício das atividades inerentes à carreira quando estiverem lotados em unidades do INSS situadas em localidades estratégicas para a missão da Autarquia e consideradas de difícil provimento ou de difícil acesso. Tal indenização já é devida a diversas outras carreiras do Poder Executivo Federal e representa importante instrumento de estímulo à prospecção e retenção de servidores nessas localidades, visando, especialmente, à melhoria da qualidade dos serviços presenciais prestados aos cidadãos. Importante registrar que o INSS possui mais de 1.500 unidades de atendimento presenciais (Agências da Previdência Social) espalhadas pelo país e que várias destas estão instaladas em localidades de difícil provimento ou de difícil acesso, de forma que a indenização favorece a manutenção destas unidades em funcionamento.

36. Dentro do contexto de inserção do INSS e da Carreira no núcleo de gestão do SINBES, enquanto sistema estruturador especial do Governo Federal, e a ramificação do referido Sistema por diversos Ministérios de Estado, enquanto formuladores de políticas públicas e programas sociais, propõe-se a alteração das formas de cessão, requisição e redistribuição dos servidores da carreira, criando, inclusive, a possibilidade de exercício descentralizado para casos específicos, dotando os cargos da carreira de maior flexibilidade e transversalidade.

37. O Comitê Gestor da Carreira já é previsto desde a alteração da Lei nº 10.855/2004, promovida pela Lei nº 13.324/2016. Ocorre que a lei foi omissa quanto à elementos que favorecessem a produção de efeitos do

dispositivo e isto resultou na não implantação do referido Comitê até a presente data. O Projeto de Lei pretende, então, alterar o art. 21-B da Lei nº 10.855/2004, instituindo prazo para implantação do Comitê Gestor e inserindo, de forma explícita, as representações da Carreira nas mesas de negociação do Governo Federal com as demais carreiras típicas de Estado.

38. Reconhecida finalmente como integrante do Núcleo de Atividades Exclusivas do Estado, a Carreira de Gestão de Benefícios Sociais deve então ser dotada de prerrogativas especiais à semelhança dos seus pares. Para tanto, em observância ao disposto no art. 247 da Constituição Federal, o Projeto de Lei traz dispositivo específico que dispõe que as leis previstas no inciso III do § 1º do art. 41 e no § 7º do art. 169 da Carta Magna estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público estável que integre os quadros da Carreira.

39. Ainda em decorrência do reconhecimento citado acima, bem como da peculiaridade das atribuições da Carreira e da dedicação exclusiva exigida pelo cargo, foi inserido no Projeto de Lei dispositivo que será incluído na Lei da Carreira visando vedar o exercício da advocacia e de consultoria técnica pelos seus servidores, ressalvados os casos previstos na Constituição Federal e na legislação aplicável.

40. Diante da perspectiva de ampliação da autonomia administrativa e financeira proposta para o INSS, mediante a concessão de regime especial e sua qualificação em agência executiva, foram inseridos no Projeto de Lei dispositivos que garantirão maior flexibilidade e melhoria da gestão de pessoas da autarquia, resultando em maior eficiência institucional. Para tanto, o Presidente do INSS deterá competências natas e amplas voltadas à área de gestão de pessoas, no âmbito do Instituto, sem dependência de delegações ou subdelegações do Ministério supervisor.

41. O Projeto de Lei ainda traz proposta de (1) regulamentação da multa passível de aplicação aos Titulares de Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais prevista no art. 68 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, viabilizando sua produção de efeitos; de (2) alterações legislativas visando à vinculação de políticas públicas, programas sociais e serviços públicos federais ao SINBES; de (3) adequação da Lei nº 13.444, de 11 de maio de 2017, que trata da Identidade Civil Nacional, visando sua inserção no âmbito do SINBES; e de (4) reconhecimento das atividades desempenhadas pela Carreira como típicas de Estado, por meio da alteração de dispositivos da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e da

Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974, uma vez que aquelas integram o núcleo de atividades exclusivas do Estado brasileiro.

42. Registre-se que a sustentabilidade da proposta já é garantida apenas com a efetiva perspectiva de arrecadação própria do INSS, viabilizada, especialmente, por meio do leilão da folha de benefícios previdenciários junto às instituições financeiras, que realizam o pagamento aos beneficiários por meio da rede bancária. A arrecadação própria da autarquia é estimada atualmente em cerca de R\$ 6.3 bilhões anuais e, com a implantação da proposta, estima-se que seja acrescido um montante potencial de cerca de R\$ 3.6 bilhões anuais. Por outro lado, com as ações implementadas até a presente data na autarquia, especialmente as relacionadas à transformação digital, gerou-se uma economia estimada de cerca de R\$ 8.3 bilhões anuais, que pode ser consideravelmente maximizada com a implantação integral da proposta por meio do presente Projeto de Lei, cujos valores potenciais de economia ao erário poderia alcançar a incrível cifra de R\$ 100 bilhões anuais.

43. As previsões de economia potencial possuem números vultosos pois contemplam a implantação integral da proposta, incluindo, dentre outros elementos, o cadastro unificado, o registro único de pessoas físicas e, especialmente, a gestão centralizada da folha de pagamento de todos os benefícios sociais, contributivos ou não-contributivos, vinculados a políticas públicas e programas sociais da União, independente de centralização ou não do reconhecimento de direito deles no INSS, ficando a estrutura da autarquia (CNIS etc), ainda, à disposição dos entes federados, mediante adesão ao Sistema Nacional proposto, para a gestão da folha de pagamento dos seus RPPS e programas sociais. Uma vez que os elementos planejados que integram o Projeto de Lei são interdependentes, não há como garantir a economia estimada caso a proposta não seja contemplada integralmente.

44. É importante registrar que a proposta que subsidiou o presente Projeto de Lei foi elaborada de forma holística e sistêmica, envolvendo os mais diferentes aspectos e elementos que integram o INSS e a atual Carreira do Seguro Social, bem como com um viés estruturante, de forma que fosse possível resolver os principais obstáculos e desafios atualmente existentes e melhorar exponencialmente a eficiência da autarquia e do próprio Estado, com o objetivo precípuo de ofertar melhores serviços públicos ao cidadão. Nesse sentido, é clara a interdependência dos elementos dispostos na referida proposta (a instituição do SINBES, a reestruturação do INSS e a reestruturação da carreira), de forma que

apenas com a aprovação total do projeto de lei é que será possível o usufruto efetivo dos resultados potenciais.

45. Em apertada síntese, o que se propõe, então, com o presente projeto de lei é a implantação de uma verdadeira plataforma de governo voltada à gestão social, totalmente alinhada à atual política de ajuste fiscal do Governo Federal, sem explorar expansão ou reajuste de benefícios, ao contrário, focada na eficiência da máquina pública, no aperfeiçoamento dos serviços prestados pelo Estado e na exaltação dos princípios da Administração Pública da legalidade e da moralidade no âmbito da gestão de benefícios sociais, caminhando em direção ao cenário de garantia do recebimento destes apenas aos cidadãos que fizerem jus ao direito, por meio, especialmente, da integração de bases cadastrais, da automatização de processos, do aperfeiçoamento do tratamento de erros cadastrais, do combate às fraudes e da contínua qualificação do quadro efetivo de pessoal do INSS.

46. Vale ressaltar, por fim, que a aprovação do Projeto de Lei de que trata esta proposta estará condicionada à aprovação prévia ou concomitante de alteração da Lei nº 13.898/2019, Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2020 (LDO 2020), e da Lei Orçamentária Anual para 2020 (LOA 2020), que possibilite a inclusão da reestruturação da Carreira do Seguro Social no rol de incisos no art. 99 da LDO e no subitem 2 do item II do Anexo V da LOA.

47. São essas, Excelentíssimo Senhor Presidente, as razões que justificam a edição do anexo Projeto de Lei, que ora submetemos à elevada apreciação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

PAULO ROBERTO NUNES GUEDES
ONYX LORENZONI

