



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

Diretoria De Atendimento

NOTA TÉCNICA Nº 4/2021/DIRAT-INSS
PROCESSO Nº 35014.125955/2021-37
INTERESSADO: INSS

Proposta de Portaria elaborada em decorrência da superveniência de atos que impactaram diretamente no tema em questão e da adoção do Sistema Eletrônico de Informações - SEI, o que acarretou a necessidade de adequação de alguns conceitos e trâmites processuais.

INTRODUÇÃO

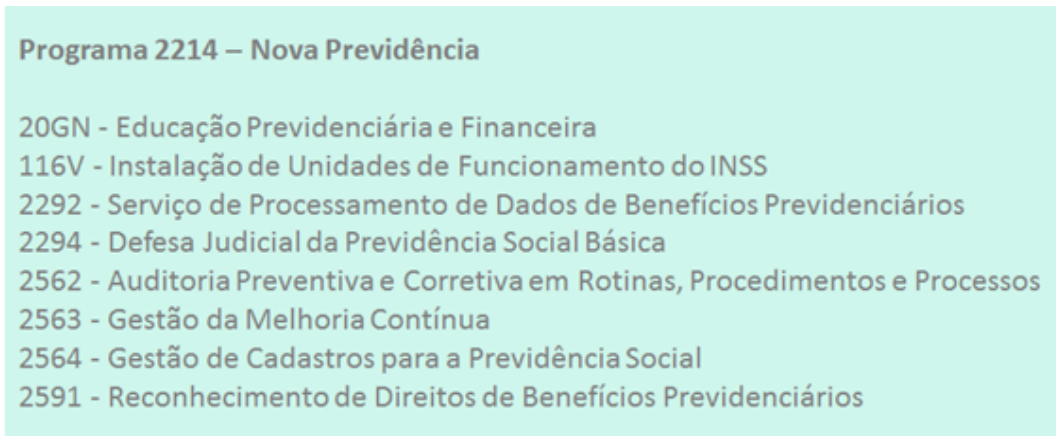
1. A presente Nota Técnica tem por finalidade aditar a **NOTA TÉCNICA Nº 15/2021/GTRPPS/DGPA-INSS, enviada** à Secretaria de Gestão de Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia a necessidade de recomposição do quadro de servidores do INSS, visando aprimorar a prestação de serviço do Reconhecimento de Direito do Regime Geral e Regime Próprio de Previdência Social, Atendimento ao público, Controle Interno, Monitoramento, Serviço social e Reabilitação Profissional e do Suporte ao Atendimento.
2. Trata-se de estudo relacionado a mão de obra atual e necessária para o bom funcionamento do INSS. A proposta é utilizar o método científico que permite compreender a situação atual, subsidiando a tomada de decisão e incorporando evidências na prática profissional. É uma abordagem operacionalizada por meio de seis etapas básicas, a saber:
 - a) Análise Atual do Fortalecimento da Autarquia;
 - b) Estabelecimento de critérios;
 - c) Atendimento das demandas Legais ;
 - d) Análise dos dados - Dimensionamento da Força de Trabalho ;
 - e) Análise de Risco e impacto orçamentário; e
 - f) Conclusão.

1 ANÁLISE ATUAL DO FORTALCIMENTO DA AUTARQUIA (DECRETO 9.739/2019)

3. Uma organização que está em busca da excelência da gestão passa por etapas e diferentes níveis de maturidade das suas práticas de gestão. O caminho em busca da excelência apresenta marcos relevantes, que definem os estágios de maturidade para o sistema de gestão da organização. As diversas reestruturações do INSS, vem no caminho deste crescimento de maturidade.
4. Quando se estuda e analisa a maturidade operacional de uma instituição de âmbito nacional, como o INSS, deve-se ter em mente que ela atua em um território de realidades e necessidades díspares, o que justifica atuação especializada e diferenciada em cada uma de suas regiões ou atividades. Espera-se, portanto, que haja uma estrutura organizacional especializada que alcance todos os clientes dos produtos e serviços oferecidos pelo INSS – no caso os cidadãos de todos os municípios brasileiros. Essa busca esbarra em diversas restrições – econômicas, operacionais e culturais –, mas é na escolha de como gerir seus recursos e dividi-los por toda a extensão territorial que a instituição persegue esses objetivos regionalizados.
5. O processo de reconhecimento de direitos historicamente foi superior à capacidade de atendimento do órgão, fato constatado pelas notícias de filas na década de 1980 (no então INPS, que culminou na criação do INSS), assim como na década de 1990 e 2000. Diversas ações de gestão foram realizadas no período pelo governo, em que podemos destacar os concursos públicos para servidores técnicos e analistas, médicos e engenheiros, assim como a criação do agendamento eletrônico e a gratificação de desempenho dos servidores.
6. Em 2005, o INSS iniciou o chamado Programa de Gestão de Atendimento – PGA com o intuito de melhorar o atendimento ao público. Em 2006, com foco no fim das filas presenciais, foi criado o agendamento eletrônico, através do site do então Ministério da Previdência Social e a contratação de centrais de Tele atendimento da Previdência Social (por meio do telefone 135). O modelo desenvolvido pela gestão naquela década impunha o agendamento eletrônico para atendimento, vinculando as vagas abertas para o agendamento à capacidade produtiva do instituto, mas que neste modelo existia a possibilidade de demanda reprimida não absorvida pela autarquia, que pode ser visto com a ampliação de ações judiciais para abertura de vagas.
7. Entre 2015 e 2016, o processo de agendamento começou a se agravar em virtude de greves no período e da redução de servidores em decorrência de aposentadoria. Para reforçar o atendimento, viu-se a necessidade de mudança do modelo de gestão, focado no aumento da produtividade dos servidores ainda ativos, automatização de serviços e reformulação dos processos de trabalho. ,
8. Em 2017, O INSS implantou um novo conjunto de medidas de gestão. A implantação do INSS Digital, trouxe grandes avanços, como processo eletrônico no reconhecimento inicial de direito, 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.
9. Nesse contexto, ainda reforçado pelo Decreto n. 9.739 de 28 de março de 2019, com o foco no fortalecimento da capacidade institucional, um conjunto de medidas foi desenvolvido para propiciar a melhoria das condições de funcionamento do instituto, compreendidas as condições de caráter organizacional, e que lhes proporcionaram melhora de desempenho no exercício de suas competências, especialmente na execução dos programas do plano plurianual, de forma que a suficiência e distribuição dos recursos, da lotação de servidores, trazem impacto direto na eficácia e na eficiência dos Planos de Governo sob a responsabilidade do Instituto Nacional do Seguro Social.

1.1 DA ATUAL SITUAÇÃO

10. O INSS possui ações no Plano Plurianual – o PPA, que registra as prioridades do governo como um todo pelo prazo de 4 anos. No atual PPA, a autarquia dispõe de 8 ações orçamentárias, todas englobadas no Programa 2214 do PPA – Nova Previdência, conforme abaixo.



11. Atendendo ao contido no inciso I do § 1º do Art. 2º do Decreto 9.739/2019, o INSS vem se organizando nas ações governamentais por programas, com o foco no cidadão, conforme esquema demonstrado abaixo:

Figura 1 – Pirâmide de objetivos do Mapa Estratégico por eixos temáticos



12. Por outro lado, dentro do conceito de fortalecimento da capacidade institucional, esta autarquia vem sendo acompanhada por órgãos de controle e da sociedade sobre sua capacidade operacional. Conforme **Acórdão nº 1.795/2014 – TCU – Plenário**, de 09/07/2014, o Tribunal de Contas da União já demonstrava preocupação com a insuficiência da lotação existente nos diversos postos de atendimento do INSS, para promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios administrados pela Previdência Social. A Auditoria realizada em 2014, autorizada pelo Acórdão nº 1.475/2013-TCU-Plenário, assim descreveu:

risco de um quadro insuficiente de servidores ou uma política inadequada de alocação comprometer a eficiência na análise e concessão de benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou possibilitar eventuais registros irregulares de dados nos sistemas eletrônicos utilizados como fonte de informações para essas atividades

13. É cediço que a demanda da clientela previdenciária é crescente, o rol de serviços em prol do cidadão tem ampliado cada vez mais e o número de provimento de vagas tem sido desproporcional ao número de evasões conforme será demonstrado.

14. Destaca-se que o último concurso público no INSS foi autorizado pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por meio da Portaria nº 251/2015, para provimento de 800 (oitocentos) cargos de Técnico do Seguro Social e 150 (cento e cinquenta) cargos de Analista do Seguro Social, porém esse quantitativo não foi suficiente para suprir a necessidade da Autarquia, que à época da solicitação do concurso, já era de aproximadamente 3.000 (três mil) servidores. As 950 (novecentas e cinquenta) vagas ofertadas por meio do concurso público regido pelo Edital nº 1, de 22/12/2015, foram providas, durante o prazo de validade do concurso.

15. Para fazer frente ao déficit já instalado, à época, e ao risco de aposentações em massa, a Autarquia pleiteou, ao então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o provimento de mais vagas e, ainda, a nomeação de todos os candidatos homologados excedentes por meio da Nota Técnica nº 03/DRESE/CODENC/CGDCE/DGP/INSS, de 29/5/2017, reiterada pela Nota Técnica nº 05/DRESE/ CODENC/ CGDCE/DGP/INSS, de 8/11/2017. Do mesmo modo, em abril de 2018, por meio da **Nota Técnica nº 03/DRESE/CODENC/CGDCE/DGP/INSS, de 30/04/2018**, renovou-se a solicitação de aditivo de vagas do certame que, à época, estava vigente, e solicitou a realização de novo concurso público na PLOA 2019.

16. Em referência às solicitações, o antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão manifestou-se pelo não deferimento dos pedidos, por meio do Ofício nº 69146-2018-MP, justificando a negativa pelo cenário restritivo que impunha a contenção de despesas públicas.

17. Ressalta-se que o referido certame teve prazo de validade de um ano, **prorrogado** por igual período por meio do Edital nº 12/PRES/INSS, de 23/05/2017, publicado no DOU nº 98, de 24/05/2017, cuja **vigência expirou em 05/08/2018**.

18. Vale destacar o crescente volume de demandas judiciais e extrajudiciais que a Autarquia vem recebendo nos últimos anos do Ministério Público, por meio de Inquéritos Cíveis Públicos, Ações Cíveis Públicas e Procedimentos Preparatórios, bem como das Procuradorias, da própria OAB, da Defensoria

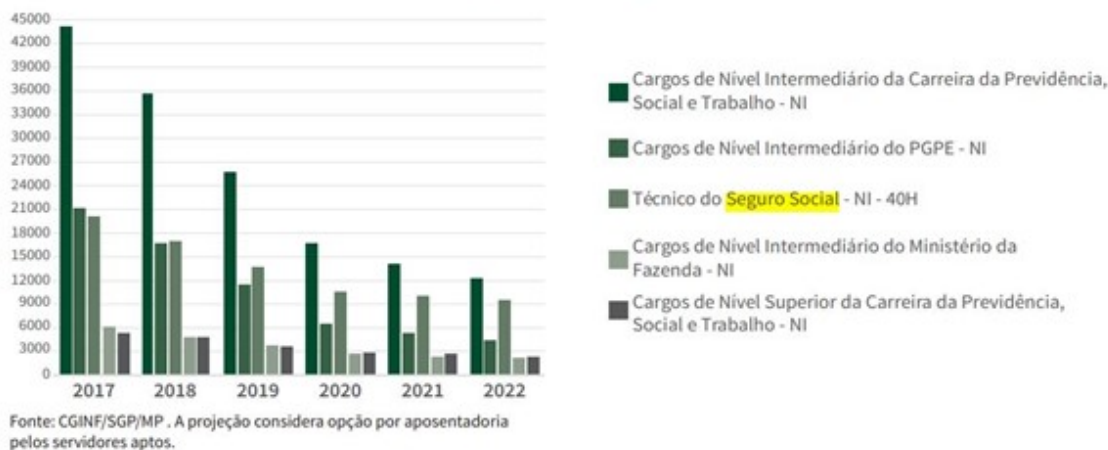
Pública, além dos ofícios frequentes de parlamentares e reclamações do próprio cidadão, via e-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão), e-mails, dentre outros, solicitando medidas cabíveis para sanar a insuficiência de servidores para prestação de atendimento eficiente ao público, como exemplo temos:

Tipo	Demanda	Origem	Assunto
ACP	0000909-37.2016.4.01.4100	1ª Vara Federal de Rondônia	obrigação de contratar assistente social
Tutela Cautelar	5005585-38.2018.4.03.6000		suspender o prazo de validade do concurso
ACP	0001204-70.2016.5.06.0311	MPT - MPT 1ª Vara do Trabalho de Caruaru/PE	impedimento de contratação
ACP	5001523-68.2017.4.03.6103	MPF 2ª Vara Federal de São José dos Campos/SP	atendimento em tempo razoável
ACP	1021150-73.2019.4.01.3400	MPF - 2ª Vara Federal Cível do Distrito Federal	tarefas represadas mais de 60 dias
IC	1.20.000.000865/2015-12	MPF de Mato Grosso	carência de servidor
IC	1.25.016.00078/2016-04	Procuradoria da República - Paraná/P	Atendimento nas agências
IC	1.25.000.001822/2015-78	Procuradoria do Cidadão - Paraná/PR	Atendimento nas agências
IC	1.30.008.000008/2018-49	Procuradoria da República - Resende/RJ	carência de servidor
PP	1.29.003.000634/2016-34	Procuradoria do Cidadão - Rio Grande do Sul/RS	carência de servidor
ICP	1.29.000.003351/2016-74	Procuradoria da República - Porto Alegre/RS	carência de servidor
ACP	1.36.002.000173/2017-56	Procuradoria da República - Gurupi/TO	carência de servidor
ACP	0000909-37.2016.4.01.4100	MPF - Porto Velho/RO	falta de Assistentes Sociais nas APS
PP	1.34.001.000022/2017-82	Procuradoria do Cidadão - São Paulo	precariedade no atendimento
OF	Ofício nº52/2017	Dep. Fed. Pepe Vargas	solicita nomeação de candidato excedente
OF	Ofício CS-BSB 007/2016	Dep. Fed. Cesar Souza	falta de servidores na APS Lauro Miller

19. Cabe informar, ainda, que a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão do **Ministério Público da Cidadania, em Brasília – DF**, expediu a **RECOMENDAÇÃO nº 19, de 23/04/2019, no sentido de que os titulares do Ministério da Economia autorizassem, em prazo não superior a 30 dias, a realização de concurso público para a reposição da força de trabalho da Autarquia, e que o INSS elaborasse cronograma para realização do certame cujo prazo processual até a posse dos aprovados não ultrapassasse 180 dias.**

20. É nítido a redução do quadro de servidores do INSS. Conforme projeção apresentada no relatório de gestão do antigo Ministério do Planejamento [1], dos órgãos com maior contingente de servidores próximos a se aposentarem eram: Fundação Oswaldo Cruz, Instituto Brasileiro de Museus, Fundação Nacional de Artes, Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, Instituto Nacional do Seguro Social, Fundação Nacional do Índio, Ministério da Agricultura, Agência Nacional de Mineração e Ministério da Saúde, conforme previsto à época apresentado abaixo, se confirmou ao longo de 2018 a 2021.

Projeção, até 2022, do quantitativo de servidores das 5 carreiras mais numerosas da APF (exceto MEC)



1.1 ANÁLISE COM BASE NO ART. 2º DO DECRETO 9.739/2019

21. O envelhecimento populacional e a ampliação da cobertura previdenciária e assistencial no país pressionam o orçamento e a estrutura organizacional do INSS à inovação, frente à acelerada redução do quadro de servidores. Entre 2000 e 2020, o número de pessoas idosas mais que dobrou no país, passando de 14,5 milhões, para 30,2 milhões de brasileiros, representando 14,3% da população, conforme dados da última projeção populacional do IBGE.

22. Os valores e princípios do INSS, abrangem aqueles necessários à promoção da excelência, à criação de valor para todas as partes interessadas e ao desenvolvimento sustentável. Os novos padrões para os processos gerenciais, também chamados de padrões gerenciais, estão determinando o funcionamento de novas práticas de gestão para atender aos processos gerenciais requeridos.

23. Desde 2015 a Autarquia enfrenta dificuldades para manter o modelo tradicional de gestão descentralizada do atendimento e da concessão de benefícios, com a mitigação de servidores entre diversas unidades operacionais na ponta, seja voltada a áreas meio ou finalísticas. Restrição fiscal, aposentadoria de grande parte dos servidores e inviabilidade de realização de novos concursos impactaram diretamente o modelo tradicional de gestão do INSS, totalmente descentralizado e com atendimento resolutivo em cada uma das 1552 unidades locais, onde o pleito era analisado localmente, caso a caso.

24. Para fins do fortalecimento da capacidade institucional, foi desenvolvido um conjunto de Ações que visam a melhora da gestão administrativa do instituto, orientado a resultados (inciso I do § 1º do Art. 2º Decreto 9.739/2019), dentre elas podemos citar:

- **O portal MeuINSS**, que é a base de um processo mais amplo cujo objetivo é facilitar a vida do cidadão, de forma que tenha acesso aos benefícios e serviços do INSS sem precisar se deslocar e gastar com isso. Por meio do site de prestabilidade da previdência remodelado (<http://meu.inss.gov.br>) ou do aplicativo para celular “Meu INSS” o cidadão tem acesso a cerca de 110 (cento e dez) serviços ofertados, possibilitando que as solicitações sejam realizadas de forma remota, sem a necessidade de deslocamento a uma Agência da Previdência Social.
- **O INSS Digital (I, § 1º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - que consiste no programa de adoção e transformação dos processos em papel para o modo digital, tornando mais ágil a análise dos requerimentos com a distribuição dos processos de forma eletrônica de uma unidade para outra, promovendo melhor interação com os cidadãos. O INSS Digital abrange também o estabelecimento de parcerias entre o Instituto e organizações representativas, públicas ou privadas, para facilitar o acesso aos serviços e ao reconhecimento dos direitos dos cidadãos. Com isso, o segurado vinculado/representado por uma dessas organizações pode fazer o pedido de benefício diretamente na entidade, sem precisar ir a uma agência do INSS. Os processos relativos a essas parcerias são enviados eletronicamente para os polos de análise, unidades que trabalham exclusivamente com requerimento eletrônico e que funcionam nos espaços internos administrativos do INSS nos estados.
- **Transformação Digital do INSS (VI, § 1º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - instituído pela Portaria Interinstitucional nº 4/SPREV/SGP/INSS/DATAPREV, de 10/04/2019, a ação envolve diferentes atores governamentais, e está calcada em três pilares: melhoria do atendimento ao cidadão, celeridade na análise de concessão inicial de benefícios e redução de pagamentos de benefícios com indícios de inconsistências;
- **Automatização de processos (III, § 1º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - A automatização da concessão e análise de benefícios visa a tomada de decisão célere baseada nas informações disponíveis nas bases de dados, bem como por meio dos dados informados pelo solicitante no ato do requerimento. Para reduzir o tempo de espera do cidadão por resposta, o INSS também tem investido bastante esforço no reconhecimento de direitos de forma automatizada, tendo ampliado o número de requerimentos que podem ser concedidos sem a necessidade de atuação de um servidor, caso os requisitos de elegibilidade estejam preenchidos nos sistemas.
- **Estrutura de Governança (VI, § 1º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - No INSS, o marco inicial da estrutura de integridade, governança e gestão de riscos foi o Decreto nº 9.746, de 8 de abril de 2019, que criou a Diretoria de Integridade, Governança e Gerenciamento de Risco – DIGOV. O segundo avanço foi o Sistema de Governança do INSS – SG-INSS instituído pelas Portarias nº 3.212 e 3.213, de 10 de dezembro de 2019, com a finalidade de contribuir com a alta administração para o aprimoramento do processo decisório e a melhoria do desempenho institucional. Composto por 6 comitês temáticos intersetoriais para discussão e deliberação de temas críticos: planejamento, gestão da informação, governança digital, integridade, gestão de contratações e gestão de pessoas, sob coordenação do CEGOV, o SG-INSS também contempla os planos setoriais do Instituto para cada um desses temas.
- **Canais alternativos de atendimento (IV, § 1º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - para reforçar o atendimento à população, o INSS conta com 5 (cinco) unidades móveis na Amazônia (PREVBARCO), 3 (três) Centrais 135 de teleatendimento, além da assistente virtual do Meu INSS "Helô", bem como efetivou diversos acordos de cooperação técnica com municípios e entidades civis, dentre elas sindicatos, associações de aposentados e a própria OAB.
- **Centrais de Análise (IV, § 2º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - Desde agosto de 2019, e ao longo de todo o ano de 2020, o INSS vem investindo na melhoria dos processos de trabalho das centrais de análise, em busca de maior produtividade e maior volume de processos despachados mensalmente. Para isso, o Instituto estabeleceu, em 2019, a meta de alocação de 30% dos servidores da carreira do seguro social em dedicação exclusiva ao trabalho de análise dos requerimentos nas Centrais de Análise de Benefícios – CEAB
- **Teletrabalho** - Regularizar no âmbito da Autarquia o regime de teletrabalho, permitiu a realização do trabalho de modo estruturado e abrangente, tanto na forma de home-office como semipresencial. A partir de sua implementação foi estipulado uma ampliação na produtividade de 30% para os serviços operacionais.
- **Contratação de Temporários (VI, § 2º, Art. 2º Decreto 9.739/2019)** - Chamamento Público e Processo Seletivo Simplificado instituído pelo [Edital](#) Conjunto no 1/SEPRT/SEDGDD/INSS, de 29/04/2020, em função da Medida Provisória no 922, de 28/02/2020, que autorizou, diante da necessidade temporária de excepcional interesse público, a contratação, por tempo determinado, de que trata o art. 40 da Constituição;

25. Essas mudanças permitiram a remodelagem dos processos de recepção e análise das demandas da sociedade para com o INSS, e implicam também em ajustes na estrutura de gestão do INSS, em especial suas unidades descentralizadas, desenhadas para o modelo anterior de processamento de processos e serviços, eminentemente presencial e pouco resolutivo em cada unidade física de atendimento. Foram medidas necessárias para reorientação do foco institucional da Autarquia com cada vez menos servidores e restrição orçamentária que inviabiliza a manutenção do custo operacional em sua atual configuração organizacional.

26. O conhecimento das necessidades e expectativas da sociedade é fundamental para a avaliação dos resultados organizacionais da Autarquia, pois auxilia na identificação dos requisitos necessários para o crescimento da instituição como ferramenta social. A avaliação do modelo de negócio da instituição, com o foco na sociedade, na melhora tecnológica e de automatização visa potencializar o êxito das estratégias de negócio.

2 ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS

2.1 MÉTODO UTILIZADO

27. A demonstração de dados para análise, sobre um determinado conjunto de indicadores, exige um grande grau de conhecimento do que será avaliado, sendo necessário avaliar o impacto final (a sua avaliação em conjunto é necessária para uma avaliação precisa sobre o impacto) ao plano estratégico examinado.

28. Quando se trata de conjuntos de indicadores com uma quantidade elevada de elementos, é possível realizar avaliações individuais para cada elemento, o que às vezes se reduzem a simples verificações, garantindo assim que a propriedade seja válida para todos os elementos desse conjunto.

29. Há uma dificuldade prática na aplicação dessa técnica para todos os elementos do conjunto de indicadores, já que as possibilidades nos dados passam a ser matriciais. Além disso, a avaliação exaustiva traz uma infinidade de possibilidades operacionais que dificulta os processos de decisão.

30. Para isso e na proposição de alinhar os diversos estudos sobre capacidade operacional do instituto foi analisado e eleito um método único de análise em relação a demanda de atendimento à sociedade. Em virtude desta demanda, propõem-se a utilização do método da Teoria de Filas para levantamento e dimensionamento da mão de obra atual e necessária do instituto. O método da Teoria de Filas baseia-se na probabilidade de formação de filas e, por meio de análises matemáticas, permite o dimensionamento da oferta de profissionais, com o propósito de atender às necessidades da clientela, mesmo num sistema de serviços no qual a demanda cresce de forma imprevisível. A quantidade de tarefas concluídas por mês do servidor pode ser dada por:

$$T_{mes} = T_h \cdot HH \cdot D$$

$$\beta = \text{média} \frac{T_{mes}}{Se}$$

Onde:

T_h -> Quantidade de tarefas (ou pontos, ou processos) concluídas por hora

T_{mes} -> Quantidade de tarefas concluídas por mês

HH -> horas trabalhadas por dia.

D -> Dias úteis

B -> produtividade

31. Este método considera a taxa de utilização dos serviços, a dinâmica do atendimento aos processos no nosso caso, e o tempo de permanência na fila. A Quantidade de servidores é dada por:

$$C = \frac{(\lambda - T_{\text{médiao}})}{\beta}$$

Onde:

λ -> quantidade média de entrada de tarefas (ou processos)

β -> ritmo médio de despacho das tarefas (ou processos)

C -> Quantidade total de servidores

ρ -> taxa de utilização do sistema (1- taxa de absenteísmo)

Se -> Quantidade de servidores no quadro do INSS na atividade operacional

32. Considerando que entre a capacidade de atendimento e a efetiva pode-se existir o desconto em virtude da taxa de utilização do sistema, podemos definir como taxa líquida de produtividade:

$$\beta_{liq} = \beta \cdot \rho$$

33. Para o cálculo da taxa de utilização do sistema, pode-se considerar:

- Um servidor, em 12 meses, tem o direito a 30 dias de férias, logo, tem como taxa de trabalho 11/12 avos por anos.
- No INSS, historicamente temos uma taxa de afastamento pelos motivos cobertos pela Lei 8.112/1990 em torno de 5% dos servidores do INSS. Logo:

$$\rho = \frac{11}{12} (1 - 0,05) = 0,8708$$

ρ -> taxa de utilização do sistema = 0,871

34. Para análise das dimensões operacionais do INSS, foram separadas para análise as pela produtividade. A operação do INSS foi separada a sua produtividade em pontos por tarefas executadas, em 3 tipos de pontuação, onde os pontos foram definidos após estudo de levantamento por realizado por parceria firmada entre o Instituto Nacional do Seguro Social - (INSS) e o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia - (IBICT), assim definido :

- Pontuação de servidores fora de programas de Gestão – 90 pontos mensais
- Pontuação de servidores em programa de gestão PGRP – 94,5 pontos mensais
- Centrais Especializadas de alta Performance – CEAP – 117 pontos mensais.

35. Considerando a utilização do sistema (ρ), pode-se definir a pontuação média efetiva dos servidores, descontando o período de férias e de absenteísmo:

Produção média dos Servidores			
	Sem PG	PGRP	Ceap
Meta mensal	90	94,5	117
Pontuação Efetiva	78,372	82,2906	101,884

ÁREAS ANALISADAS
Serviço Social
Reabilitação Profissional
Análise Reconhecimento de Direito RGPS
Combate à Fraude (MOB)
Serviço de Apoio ao Reconhecimento de Direito
Serviço de Atendimento de Demandas Judiciais (CEAB/DJ)
Serviço de Cobrança Administrativa
Análise Reconhecimento de Direito RPPS

3 ATENDIMENTO DAS DEMANDAS LEGAIS

36. Com base nos incisos IV e VI do Art. 6º do Decreto 9.739/2019, foram coletados os dados dos principais indicadores e os principais indicadores de gestão, para a formulação e análise da necessidade de mão de obra.

3.1 PERFIL DOS CANDIDATOS (INCISO I, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

37. De acordo com o art. 4º da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, os cargos da Carreira do Seguro Social podem ser de nível superior ou curso nível médio.

38. Diante da complexidade das atividades realizadas no reconhecimento de direitos, observa-se a necessidade de exigir como critério mínimo de admissão também para o cargo de Técnico do Seguro Social o nível Superior de escolaridade.

39. O objetivo é que com a seleção de novos servidores, captaremos candidatos com o perfil de uma geração que já está naturalizada no contexto da evolução tecnológica e que tenha passado por ensino superior, na qual pode contribuir com as atividades da Instituição e no suporte ao planejamento e gestão de novas iniciativas tecnológicas e desenvolvimento do processo de trabalho digital.

40. Quanto ao perfil necessário do candidato para desempenho das atividades, conforme exigido no inciso I do art. 6º do Decreto nº 9.739, de 2019, seguem as informações referentes aos cargos de Técnico do Seguro Social e de de Analista do Seguro Social:

- a. **CARGO DE TÉCNICO DO SEGURO SOCIAL** – O candidato para ingresso ao cargo deve ter diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior, fornecido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC). Além do certificado requerido, seu conhecimento e habilidade serão avaliados por prova que testará sua capacidade de interpretação da língua portuguesa, do raciocínio lógico e do uso da informática, noções do regime jurídico único e do código de ética do servidor público, como também, do direito constitucional e administrativo e de forma mais específica sobre o sistema de Seguridade Social. Como habilidade, prestar bom atendimento ao público (presencial ou não), com alta resolutividade e boa comunicação, utilizando ferramentas tecnológicas e sistemas corporativos, sempre atentos às mudanças na legislação previdenciária.
- b. **CARGO DE ANALISTA DO SEGURO SOCIAL:** O candidato para ingresso ao cargo deve ter diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível de acordo com a formação específica, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), e registro no órgão de classe específico. O candidato deste cargo terá seu conhecimento avaliado por prova que testará sua capacidade de interpretação e redação da língua portuguesa, do raciocínio lógico e do uso da informática, noções do regime jurídico único e do código de ética do servidor público, como também, do direito constitucional e administrativo e de forma mais específica sobre o sistema de Seguridade Social. Para cada formação específica será analisado o conhecimento de acordo com a especialidade, que, por sua vez, será necessário para o atendimento direto na área finalística, no caso das atividades de Serviço Social e de Reabilitação Profissional, ou no desenvolvimento de planejamento, gestão, sistema e suporte, no caso das demais formações.

3.2 A DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E O SEU IMPACTO NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO ÓRGÃO OU DA ENTIDADE (INCISO II, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

I - CARGO DE TÉCNICO DO SEGURO SOCIAL

41. Em síntese, a força de trabalho pretendida desenvolverá atividades no atendimento (presencial ou remoto), na análise e concessão dos benefícios de responsabilidade do INSS, atuando, também, na atualização cadastral, na solicitação de exigências, na revisão, apuração de irregularidades, no cumprimento das ações judiciais, quando necessário, e suporte às áreas finalísticas. Prioritariamente, a força de trabalho pretendida deverá atuar nas atividades inerentes ao reconhecimento de direitos previdenciários, direitos vinculados à Lei nº 8.742/1993 e outros sob a responsabilidade do INSS.

42. O impacto da recomposição dessa força de trabalho para o desempenho finalístico do órgão será direto e notório, uma vez que será um reforço para o atendimento ao cidadão e principalmente para as atividades de reconhecimento de direito, reduzindo assim as filas virtuais e o tempo médio de análise da concessão, cumprindo o atendimento dentro do prazo legal estabelecido, visando a excelência da prestação de serviço.

I - CARGO DE ANALISTA DO SEGURO SOCIAL

43. Prioritariamente, a recomposição dos Analistas do Seguro Social será para executar, planejar, organizar e controlar as atividades inerentes ao Instituto, direitos vinculados à Lei nº 8.742/1993 e outros sob a responsabilidade do INSS, assim como as de suporte a rede de atendimento, podendo, no interesse da administração, ser alocado para desempenhar atividades específicas da sua área de formação.

44. O impacto da recomposição dessa força de trabalho para o desempenho finalístico do órgão será direto e notório, uma vez que será um reforço para o atendimento ao cidadão e principalmente para as atividades de reconhecimento de direito, bem como podendo auxiliar no suporte às áreas internas do Instituto.

I - ATIVIDADES COMUNS AOS CARGOS DE TÉCNICO E ANALISTA DO SEGURO SOCIAL

45. Além das atividades prioritárias, contamos com a recomposição da força de trabalho para: assessorar os superiores hierárquicos em processos administrativos; realizar atividades inerentes à instrução, tramitação e movimentação de processos e documentos; realizar estudos, pesquisas e levantamentos de informações; elaborar minutas de editais, contratos, convênios e demais atos administrativos e normativos; avaliar processos administrativos, oferecendo subsídios à gestão nos aspectos preventivos e para as tomadas de decisão; participar do planejamento estratégico institucional, de comissões, grupos e equipes de trabalho e dos planos de sua unidade de lotação; atuar na gestão de contratos, quando formalmente designado; controlar dados e informações, bem como executar a atualização em sistemas; executar atividades de orientação, informação e conscientização previdenciária; realizar atividades de gestão do patrimônio do INSS; subsidiar os superiores hierárquicos com dados e informações relacionadas à sua área de atuação, atuar no acompanhamento e avaliação da eficácia das ações desenvolvidas e na identificação e proposição de soluções para o aprimoramento dos processos de trabalho desenvolvidos; e atuar em atividades de planejamento, supervisão e coordenação de projetos e programas de natureza técnica e administrativa.

3.3 BASE DE DADOS CADASTRAL ATUALIZADA DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL - SIPEC E O NÚMERO DE VAGAS DISPONÍVEIS EM CADA CARGO PÚBLICO (INCISOS III E IV, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

46. A fim de contextualizar o cenário do INSS quanto ao quadro de servidores e o número de vagas disponíveis em cada cargo público, temos a considerar as informações abaixo trazidas.

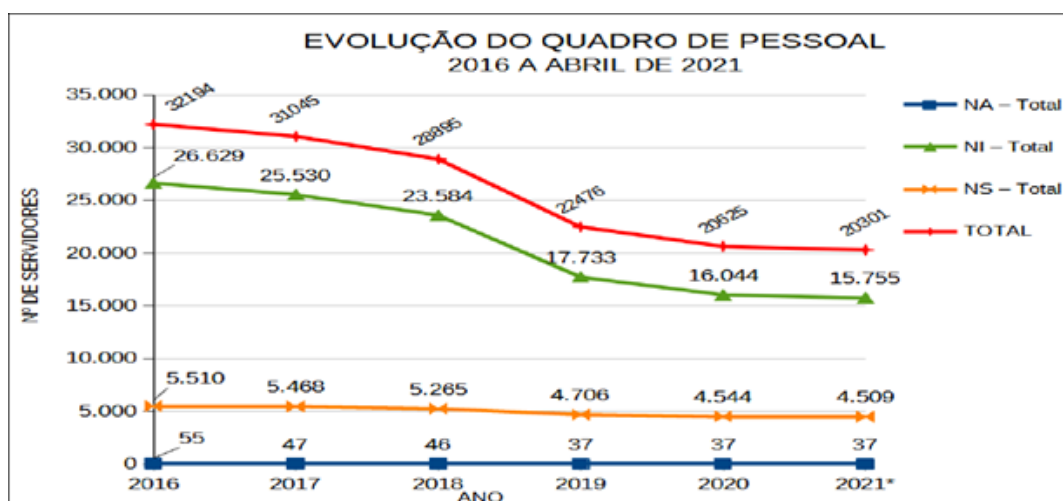
47. É cediço que, mesmo após o processo de modernização do Instituto, há ainda um descompasso entre a crescente procura pelos serviços ofertados pela autarquia - tanto pela ampliação do rol destes serviços quanto da própria procura em si - e a capacidade operacional de mão de obra qualificada para a prestação de serviço digno à população.

48. O elevado quantitativo de evasões ocorrido nos últimos anos e o fato de que o último concurso se deu em 2015, torna ainda mais premente a necessidade de elaborar o plano de reposição gradativa de força de trabalho, evitando assim prejuízos às atividades inerentes a este Instituto.

49. Para melhor visualização da situação do quadro de servidores da Carreira do Seguro Social, apresentam-se informações de diferentes variáveis no quadro abaixo:

Legenda: NA - nível auxiliar; NI - nível intermediário; NS - nível superior
QUADRO II - EVOLUÇÃO DO QUADRO DA AUTARQUIA NO PERÍODO DE 2016 A ABRIL/2021

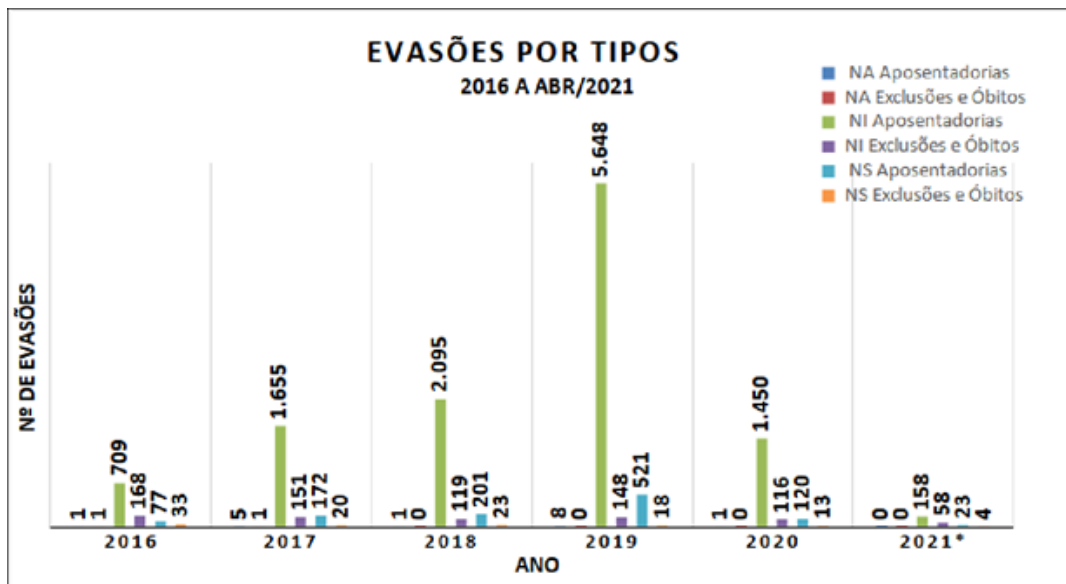
Exercício	NA			Técnico do Seguro Social/NI			Analista do Seguro Social/NS			TOTAL GERAL		
	Ativo	Cedido	Total	Ativo	Cedido	Total	Ativo	Cedido	Total	Ativo	Cedido	Total
2016	52	3	55	25.715	914	26.629	5.337	173	5.510	31.104	1.090	32.194
2017	44	3	47	24.682	848	25.530	5.293	175	5.468	30.019	1.026	31.045
2018	44	2	46	22.767	817	23.584	5.066	199	5.265	27.877	1.018	28.895
2019	35	2	37	17.062	671	17.733	4.473	233	4.706	21.570	5.146	22.476
2020	35	2	37	15.447	597	16.044	4.317	227	4.544	19.799	826	20.625
2021*	36	1	37	15.170	585	15.755	4.278	231	4.509	19.484	817	20.301



No Quadro acima, a Autarquia contava em 2016 com 32.194 (trinta e dois mil, cento e noventa e quatro) servidores, e em abril/2021 o efetivo conta com 20.301 (vinte mil, trezentos e um) servidores, portanto, 11.893 (onze mil, oitocentos e noventa e três) de decréscimo, correspondente a 37% (trinta e sete) do quadro em 5 (cinco) anos.

A maior redução da força de mão de obra ocorreu nos cargos de nível intermediário, uma vez que em 2016 o quantitativo era de 26.629 (vinte e seis mil, seiscentos e vinte e nove) servidores, e em abril/2021 o efetivo passou a 15.755 (quinze mil, setecentos e cinquenta e cinco). Houve, conseqüentemente, um decréscimo de 10.874 (dez mil, oitocentos e setenta e quatro) servidores, correspondendo a 91% (noventa e um por cento) do total de evasões.

Abaixo, o demonstrativo de evasões por tipo e por cargo:



EXCLUSÕES POR APOSENTADORIAS, OBITOS E EXONERAÇÕES A PEDIDO							
	NA		Técnico do Seguro Social/NI		Analista do Seguro Social/NS		TOTAL
	Apos.	Exc e Óbitos	Apos.	Exc e Óbitos	Apos.	Exc e Óbitos	
2016	1	1	709	168	77	33	989
2017	5	1	1.655	151	172	20	2.004
2018	1	0	2.095	119	201	23	2.439
2019	8	0	5.648	148	521	18	6.343
2020	1	0	1.450	116	120	13	1.700
2021*	0	0	158	58	23	4	243
Total	16	2	11.715	760	1.114	111	13.718

ano	EXCLUSÕES	INGRESSOS		TOTAL VACÂNCIA				
		TEC	ANALISTA	NA	TEC	ANALISTA	TOTAL	
2016	989	14	114	2	863	-	4	861
2017	2.004	760	84	6	1.046	108		1.160
2018	2.439	61	4	1	2.153	220		2.374
2019	6.343	2	1	8	5.794	538		6.340
2020	1.700	1	-	1	1.565	133		1.699
2021	243	1	1	-	215	26		241
total	13.718	839	204	18	11.636	1.021		12.675

3.4 QUANTITATIVO DE SERVIDORES OU EMPREGADOS CEDIDOS E O NÚMERO DE CESSÕES REALIZADAS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS (INCISO V, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

50. O quantitativo de servidores do INSS cedidos para outros órgãos ou entidades, nos últimos 5 anos, totalizando **817 (oitocentos e dezessete)** servidores da Carreira do Seguro Social cedidos para outros órgãos ou entidades, dos quais 37 (trinta e sete) são do Nível Auxiliar, 585 são do cargo de Técnico do Seguro/NI e 231 (duzentos e trinta e um) do cargo de Analista do Seguro Social

Exercício	NA			Técnico do Seguro Social/NI			Analista do Seguro Social/NS			TOTAL GERAL		
	Ativo	Cedido	Total	Ativo	Cedido	Total	Ativo	Cedido	Total	Avo	Cedido	Total
2016	52	3	55	25.715	914	26.629	5.337	173	5.510	31.104	1.090	32.194
2017	44	3	47	24.682	848	25.530	5.293	175	5.468	30.019	1.026	31.045
2018	44	2	46	22.767	817	23.584	5.066	199	5.265	27.877	1.018	28.895
2019	35	2	37	17.062	671	17.733	4.473	233	4.706	21.570	5.146	22.476
2020	35	2	37	15.447	597	16.044	4.317	227	4.544	19.799	826	20.625
2021*	36	1	37	15.170	585	15.755	4.278	231	4.509	19.484	817	20.301

51. Quanto ao número de cessões de empregados públicos de outros órgãos e entidade **para** o INSS, informa-se que o quantitativo nos últimos cinco anos perfaz o total de 434 (quatrocentos e trinta e quatro) servidores.

52. Destaca-se que as cessões dos últimos 5 (cinco) anos para o INSS foram de empregados públicos provenientes das empresas SERPRO, CORREIOS, ELETROSUL, INFRAERO, DATAPREV e VALEC.

Descrição	Quantidade	Valor mensal (média do valor anual)	Valor até Dezembro de 2020	Valor até 30/04/2021 (valor da média *4)
INFRAERO	260	R\$ 2.397.135,72	R\$ 31.162.764,34	R\$ 9.588.542,87
DATAPREV	117	R\$ 758.189,43	R\$ 9.098.273,22	R\$ 6.040.000,00
VALEC *	57	-	-	-
TOTAL	434	R\$ 3.155.325,15	R\$ 40.261.037,56	R\$ 15.628.542,87

3.5 NÍVEL DE ADOÇÃO DOS COMPONENTES DA PLATAFORMA DE CIDADANIA DIGITAL E O PERCENTUAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS DIGITAIS OFERTADOS PELO ÓRGÃO E PELA ENTIDADE, NOS TERMOS DO [ART. 3º DO DECRETO Nº 8.936, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2016](#) (INCISO VII, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

53. Conforme já salientado nessa Nota Técnica, a Autarquia tem promovido várias ações para modernização de sua rede de atendimento, a partir da utilização de tecnologia digital, e da alteração dos fluxos de trabalho, implementando uma nova forma de atendimento, de modo a otimizar a sua força de trabalho e promover maior agilidade no atendimento das demandas por serviços previdenciários.

54. O processo de transformação digital traz grandes oportunidades, mas também muitos desafios no acolhimento ao público, em especial aquele em maior vulnerabilidade e menor inclusão digital. A avaliação atual é de que o processo de virada dos serviços de atendimento para as plataformas digitais não contou com um serviço adequado de suporte aos usuários com dúvidas e isso prejudicou a qualidade e avaliação do atendimento nas agências, situação ainda mais agravada com o fechamento das agências por 6 meses ao longo de 2020. Por esse motivo uma série de ações voltadas a um melhor suporte ao cidadão no uso dos serviços e canais digitais foram priorizadas em 2020, incluindo a reformulação do protocolo do atendimento nas agências, além de melhorias no Meu INSS e na central 135, em especial como resposta à pandemia e à intensificação, ainda mais acelerada que em 2019, do uso dos canais remotos para interação do cidadão com o INSS.

55. Assim, ao longo de 2020, o desafio do Instituto foi aprofundar o componente da resposta ao cidadão sem tirar o foco, já afirmado desde 2019, do desenvolvimento dos canais digitais para interlocução com o cidadão, facilitando cada vez mais o acesso aos serviços do INSS.

56. Apesar de já constar como ação prioritária para 2020, com a pandemia e o fechamento temporário das agências, a simplificação do processo de recepção de documentos e exigências ganhou maior protagonismo dentre as inovações focadas na melhoria do atendimento ao público com a pandemia e o fechamento das agências, como ferramenta para facilitar e agilizar os procedimentos. Foram realizadas melhorias no Meu INSS, para recepcionar documentos de forma mais ágil e intuitiva, além de desenvolvidas soluções para cumprimento de exigências de forma automática, no momento do requerimento, e de forma 'expressa' nas agências, sem necessidade de agendamento ou de contato com qualquer servidor.

57. Com a pandemia, a resolutividade do atendimento por meio de plataformas digitais foi ainda mais priorizada em 2020. Por meio do site de prestabilidade da previdência remodelado (<http://meu.inss.gov.br>) ou do aplicativo para celular "Meu INSS" o cidadão tem acesso a cerca de 110 (cento e dez) serviços ofertados, possibilitando que as solicitações sejam realizadas de forma remota, sem a necessidade de deslocamento a uma Agência da Previdência Social.

58. Nos gráficos abaixo, temos o cenário geral por competência e o detalhamento por grupo de serviços e por ano.

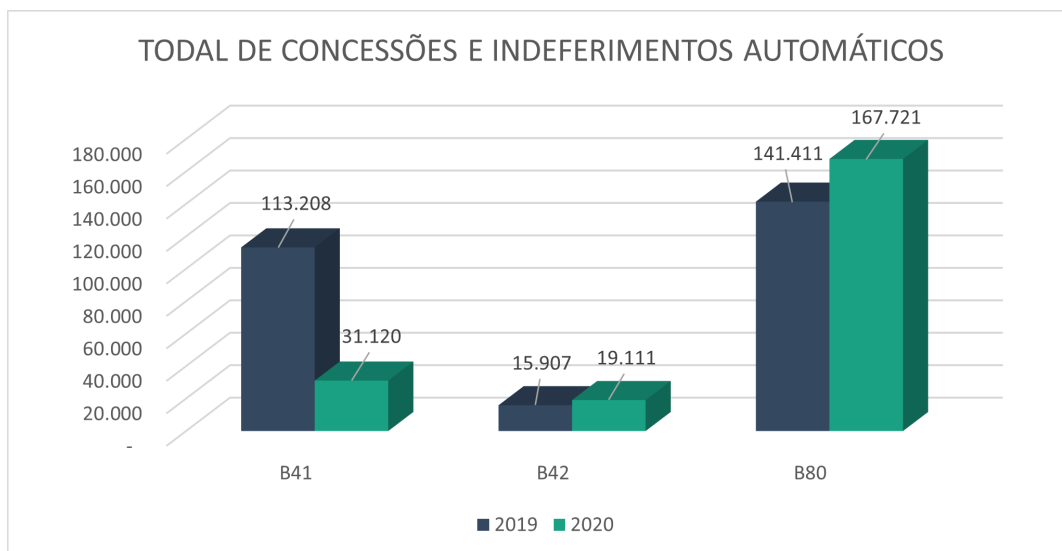


Gráfico – Detalhamento do volume de decisões automáticas para as espécies de aposentadoria por idade (B41), aposentadoria por tempo de contribuição (B42) e salário-maternidade (B80), permitindo a comparação entre o realizado no ano de 2019 e no ano de 2020.

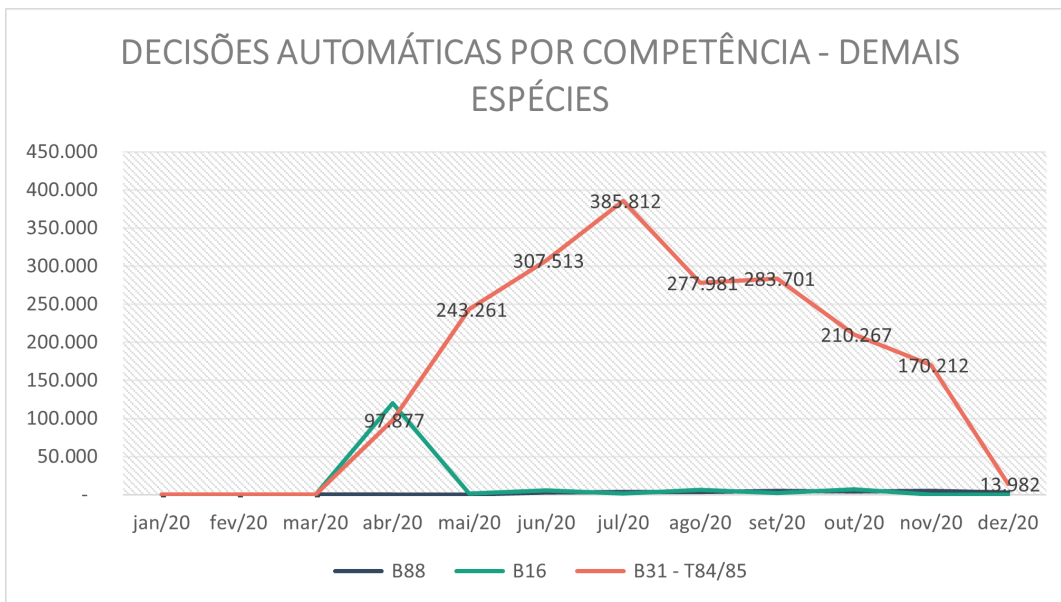


Gráfico – Decisões Automáticas por Competência, para as espécies de benefício de prestação continuada ao idoso e antecipações de BPC e de Auxílio-Doença

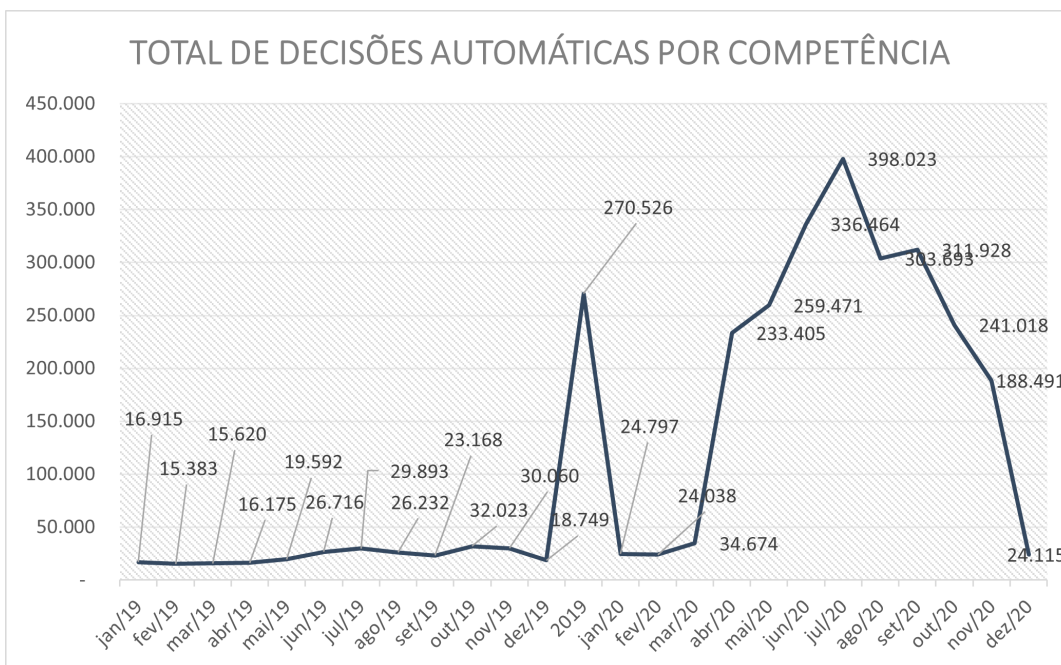


Gráfico – Valor agrupado de decisões automáticas realizadas por competência, para todos os serviços de reconhecimento de direito, a partir de janeiro de 2019

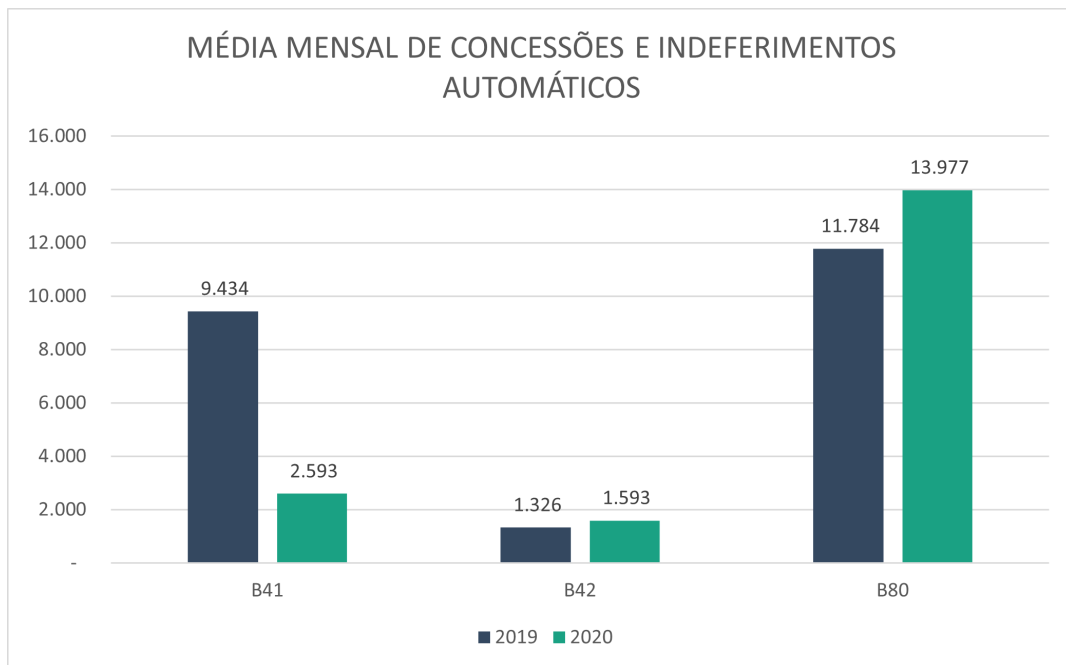


Gráfico – Comparativo da média mensal de decisões automáticas para as espécies de aposentadoria por idade (B41), aposentadoria por tempo de contribuição (B42) e salário-maternidade (B80), permitindo a comparação entre o realizado no ano de 2019 e no ano de 2020.

59. Enquanto **no ano de 2019 foram decididos automaticamente 270.526** (duzentos e setenta mil, quinhentos e vinte e seis) solicitações para as espécies B41, B42 e B80 **no ano de 2020 foram decididos automaticamente 2.380.117** (dois milhões, trezentos e oitenta mil, cento e dezessete) solicitações. Isso representa um **acréscimo de 780% na comparação entre 2019 e 2020**. Tal feito está diretamente relacionado a inclusão de novos serviços tais como o Benefício Assistencial ao Idoso e às Antecipações de BPC e de Auxílio-Doença motivadas pela Pandemia causada pelo COVID-19. É importante ressaltar que estas últimas duas espécies tendem a não existir em 2021, portanto apesar do volume expressivo não se espera que seja uma demanda perene tal qual as aposentadorias e o salário maternidade.

60. Desta forma, demonstra-se que a gestão do INSS vem atuando para a redução da necessidade de servidores, com a automatização de processos mas, mesmo com esta automatização existe a necessidade de recomposição de uma parte dos servidores que não estão mais ativos.

3.6 ADERÊNCIA À REDE DO SISTEMA DE GESTÃO DE CONVÊNIOS E CONTRATOS DE REPASSE - REDE SICONV E A CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELA COMISSÃO GESTORA DO SINCONV (INCISO VIII, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

61. O INSS não faz parte da Rede SICONV, posto que as suas atividades não possuem aderência à sistemática por ela instituída

3.7 A ADOÇÃO DO SISTEMA DE PROCESSO ELETRÔNICO ADMINISTRATIVO E DE SOLUÇÕES INFORMATIZADAS DE CONTRATAÇÕES E GESTÃO PATRIMONIAL, EM CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELO ÓRGÃO CENTRAL DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS GERAIS – SISG (INCISO IX, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

62. No que se refere ao tema processo eletrônico administrativo, o INSS encontra-se aderente ao Processo Eletrônico Nacional (PEN) e implantou os seus dois principais produtos, quais sejam, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e o Barramento de Serviços.

63. Com relação às soluções informatizadas de contratações, esclarecemos que este Instituto utiliza os diversos módulos do Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais (SIASG), instituído pelo art. 7º do Decreto nº 1.094, de 23/03/1994. O SIASG é um instrumento auxiliar do Sistema de Serviços Gerais - SISG e se destina à informatização e à operacionalização de suas atividades, com a finalidade de integrar e dotar os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional de instrumento de modernização.

64. A partir de janeiro deste ano, o INSS passou a usar também o Sistema "Comprasnet Contratos", que é uma ferramenta do governo federal que automatiza os processos de gestão contratual e conecta servidores públicos responsáveis pela execução e fiscalização de contratos, tornando informações disponíveis a qualquer momento e melhorando as condições de gestão e relacionamento com fornecedores.

65. Quanto à solução informatizada de "gestão patrimonial", informa-se que por meio do Ofício SEI nº 27/DGPA/PRES/INSS, de 03/12/2019, o INSS procedeu junto ao Ministério da Economia - ME, a solicitação de adesão ao Sistema Integrado de Gestão Patrimonial - SIADS, o qual se encontra na fase de implantação, em conformidade com o prazo estabelecido na Portaria nº 232/ME/2020.

3.8 A EXISTÊNCIA DE PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES, EM CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELO ÓRGÃO CENTRAL DO SISG (INCISO X, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

66. O INSS vem elaborando o Plano Anual de Contratações - PAC nos moldes em que os atos normativos estabelecem, e está sob a coordenação do Comitê Temático de Gerenciamento das Contratações - CTGC, em atendimento ao disposto no § 4º do art. 3º da Instrução Normativa INSS nº 103, de 09/12/2019, cuja condução está atrelada ao titular da Coordenação-Geral de Recursos Logísticos - CGRLOG.

67. Para o acompanhamento da elaboração do PAC, a CGRLOG conta com o auxílio da Divisão de Gestão de Despesas Operacionais - DGDOP e da Divisão de Gestão de Licitações e Contratos - DGLCON, cujas equipes promovem a análise e direcionamento das demandas, que são lançadas pelas unidades descentralizadas do INSS, no sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações - PGC.

68. Cabe ressaltar que o PAC do Instituto, referente ao exercício de 2022, já foi aprovado pelo Diretor de Gestão de Pessoas e Administração e enviado ao Ministério da Economia.

3.9 A PARTICIPAÇÃO NAS INICIATIVAS DE CONTRATAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS COMPARTILHADOS OU CENTRALIZADOS CONDUZIDAS PELA CENTRAL DE COMPRAS DA SECRETARIA DE GESTÃO DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA (INCISO XI, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

69. O INSS acompanha as iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia e, sempre que possível, participa delas.

70. Destaca-se algumas participações efetivadas: contratação do "TáxiGov", inicialmente no Estado de São Paulo, com contratação posterior em Brasília, serviços de telefonia móvel nacional, Almoarifado Virtual Nacional - AVN e subscrição de licenças de uso de software Microsoft.

71. No que se refere ao AVN, registra-se que a CGRLOG e DGPA, por meio do Ofício SEI Conjunto Circular nº 5/DGPA/INSS, de 24/04/2020 promoveram as primeiras orientações sobre o tema as suas unidades.

72. Outrossim, está em curso a participação na contratação do Serviço Telefônico Fixo Comutado - STFC, fixo-fixo e fixo-móvel, e de Serviço Móvel Pessoal - SMP, Móvel-Móvel, Móvel-Fixo e dados, nas modalidades Local, Longa Distância Nacional - LDN e Longa Distância Internacional - LDI.

3.10 A QUANTIDADE DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS E O QUANTITATIVO DE PROFISSIONAIS POR UNIDADE ADMINISTRATIVA EM COMPARAÇÃO COM AS ORIENTAÇÕES DO ÓRGÃO CENTRAL DO SIOG PARA ELABORAÇÃO DE ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS (INCISO XII, ART. 6º DECRETO 9.739/2019).

73. Informa-se que a quantidade de níveis hierárquicos no âmbito do INSS é de até 6 (seis) níveis, sendo que na estrutura centralizada apresenta-se da seguinte forma: Presidente, Diretor, Coordenador-Geral, Coordenador, Chefe de Divisão e Chefe de Serviço.

74. Já a estrutura descentralizada apresenta-se do seguinte modo: Superintendente-Regional, Gerente-Executivo e Gerente de Agência da Previdência Social.

75. Ressalta-se que no INSS há aproximadamente 3.112 (três mil cento e doze) unidades e uma média aproximada de 6 (seis) servidores por unidade.

4 ANÁLISE DOS DADOS – DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

76. Nesta etapa visamos a apresentação da memória de cálculo para a solicitação de incremento de mão de obra para melhoria da operacionalização do instituto.

4.1 QUANTIDADE DE ANALISTAS COM FORMAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL PARA O SERVIÇO SOCIAL

77. Para o Processo de Auditoria do TCU TC 037.996/2020-7, foi levantado o total em atividade dos assistentes sociais:

- O INSS possui 1520 Assistentes Sociais e Analistas do Seguro Social com Formação em Serviço Social lotados da seguinte forma:
- 575 profissionais atuando de forma exclusiva no Serviço Social;
- 443 dividindo Serviço Social e Reabilitação Profissional;
- 116 Assessores Técnicos do Serviço Social e da Reabilitação profissional lotados nas Gerências-Executivas;
- 01 Atuando na Divisão de Serviço Social - Vinculada à DIRBEN;
- 03 Atuando como Representantes Técnicas nas Superintendências III, IV e V;
- 199 exclusivamente em atividades administrativas não-técnicas e em cargos de gestão administrativa não-técnica (como gerentes de APS, chefe de benefício, em áreas diversas nas Diretorias). O mapeamento realizado mostrou que os demais profissionais (194) atuam em atividades no SOGP, Exclusivos na Reabilitação Profissional e cedidos a outros órgãos.

78. O levantamento realizado também aponta que, das 1616 Agências da Previdência Social, somente em 728 há oferta do Serviço Social para a população.

79. Quanto aos profissionais (que atuam no Serviço Social, de forma exclusiva ou dividindo com outro serviço) que estão em trabalho remoto por se enquadrarem nos termos dos artigos 6º e 8º da Portaria/PRES/INSS nº 422/2020, há 653 assistentes sociais nessa condição, o que equivaleria a 65 % dos profissionais que atuam no Serviço Social (de forma exclusiva, ou que dividem o serviço social e reabilitação) no país.

80. Tendo em vista a necessidade de minorar o impacto de possíveis flutuações temporais, foi calculada a média de requerimentos de B87 no período compreendido entre 2015 e 2019, excluindo-se o ano de 2020, em razão das excepcionalidades causadas pela interrupção do atendimento presencial como medida de enfrentamento à COVID-19, obtendo-se como resultado média mensal por APS constante da planilha em anexo.

81. Foi adotado como padrão que, nas unidades em que há demanda média cujo cálculo indica a necessidade de servidores em número fracionado, adotou-se o primeiro número inteiro maior. Para tanto, foi considerada a carga mensal de um servidor sob as novas diretrizes estabelecidas para a ocupação das agendas do serviço social, segundo a qual se projeta a realização de cinco avaliações diárias da pessoa com deficiência, com média 21 dias úteis por mês, resultando em uma capacidade individual esperada de 105 avaliações mensais, desde que dedicados de forma exclusiva à avaliação da pessoa com deficiência para fins de análise do direito ao BPC/LOAS.

82. Como 443 servidores com formação em assistência social, dividem com a atividade de reabilitação profissional, o que podemos representar que a metade 221 é considerado equivalente de forma exclusiva para a atividade do BPC.

Ano	Concedidos	Indeferidos					Total Concedidos +
		Renda	Deficiência	Outros	Não	TOTAL	

					identificado ¹		Indeferidos
2015	137.559	31.030	17.669	293.740	80.905	342.439	479.998
2016	188.160	47.646	33.742	641.929	1.521	723.317	911.477
2017	173.885	68.008	29.791	564.969	1.484	662.768	836.653
2018	165.305	76.692	28.923	541.634	223	647.249	812.554
2019	122.000	79.141	39.303	480.827	57	599.271	721.271
média anual	157.382	60.503	29.886	504.620	16.838	595.009	752.391
média mensal	13.115	5.042	2.490	42.052	1.403	49.584	62.699

Logo, temos que:

$$n = \beta_{liq} \cdot Se = 105 * 79 * .\rho = 71.782 \text{ previsão de requerimentos de avaliações mensais}$$

83. Deve-se também ser analisado as revisões bianuais de BPC que encontram-se normatizadas legalmente como obrigatórias, segundo art. 21 da Lei nº 8.746/1993. Em maio/2021, tínhamos 2.573.016 benefícios de BPC ao PCD.
84. Tanto a CGU quanto o TCU têm realizado frequentes ações de auditoria que envolvem BPC, nos últimos anos, com a emissão de sucessivas recomendações relacionadas às revisões e verificações de regularidade desses benefícios sob diversos aspectos, sejam eles cadastrais, atinentes à renda ou à condição da pessoa idosa ou com deficiência, entre os quais se podem citar como exemplos:
- Relatório de Avaliação CGU 201701646;
 - Relatório de Avaliação CGU 201900098;
 - Acórdão nº 12.162/2018 - TC 020.222/2017-3;
 - Acórdão nº 1.947/2019 - TC 021.408/2018-1; e
 - Acórdão nº 1.123/2020 - TC 009.922/2019-9.
85. Assim, para além do comando legal, do ponto de vista da adoção de medidas efetivas que permitam outorgar maior conformidade ao cenário geral dos BPCs em manutenção, inclusive em respeito ao princípio da eficiência, inscrito no art. 37 da Constituição Federal, verifica-se a necessidade de adoção de medidas prioritárias para a implementação do processo de revisão periódica.
86. É importante destacar que até a edição da Portaria Conjunta do MDS e INSS nº 1, de 29 de maio de 2009, o modelo de avaliação da deficiência não era biopsicossocial, o que pode ter levado à concessão de grande número de benefícios em desacordo com a previsão legal, mas que continuam mantidos até esta data.
87. Mesmo entre aqueles concedidos posteriormente, há um volume expressivo de casos em que a concessão se deu com a avaliação médica concluindo pela impossibilidade de previsão de tratar-se de impedimento de longo prazo.
88. Para a definição de escopo do processo revisional, foi avaliada a Maciça (folha de pagamento) de 03/2021, na qual foram identificados 4.751.866 BPCs ativos. Destes, 2.556.272 Benefícios à Pessoa com deficiência, já excluídas as pensões alimentícias que assumem a espécie do benefício de origem.
89. Em relação a esses benefícios, foram levantadas circunstâncias que, sugere-se, ensejem a dispensa da submissão ao processo revisional do impedimento de longo prazo a seguir relacionadas:
- quando o beneficiário tiver idade igual ou superior a 60 anos, por aplicação analógica do inciso II do art. 101, § 1º da Lei 8.213/1991, salientando-se, em relação aos maiores de 65 anos, a possibilidade de que o INSS converta o benefício da pessoa com deficiência em benefício do idoso, observada a manutenção das condições que deram origem ao benefício previstas nos arts. 8º e 9º do Decreto nº 6.214, de 2017;
 - quando o beneficiário atender aos seguintes critérios cumulativamente:
 - a data de concessão do benefício for posterior à vigência da Portaria Conjunta MDS/INSS nº 1, de 29 de maio de 2009;
 - a Avaliação da Deficiência constatar barreira GRAVE ou COMPLETA em "Atividades e Participação" E identificar alteração GRAVE ou COMPLETA em "Funções do Corpo"; e
 - a avaliação médica indicar a existência de impedimento de longo prazo, ou seja, impedimentos cujos efeitos durarão no mínimo dois anos.
 - quando a avaliação da deficiência que ensejou a concessão do benefício, tenha sido realizada nos últimos 2 anos.
90. Tomando-se como pressupostos estes parâmetros, foram identificados os seguintes quantitativos de benefícios não inseridos na revisão de impedimentos de longo prazo:
- da primeira hipótese, um total de 460.707 benefícios;
 - da segunda hipótese, um total de 66.682 benefícios; e
 - da terceira hipótese, um total de 91.483 benefícios.

91. Desta forma, estariam dispensados de reavaliação um total de 590.241 Benefícios à Pessoa com deficiência individualmente considerados, excluídos os benefícios que estão em mais de uma hipótese.

92. Por tanto, o total de benefícios a serem submetidos ao processo de revisão do impedimento de longo prazo se estabelece pela subtração dos dispensados, do total de 2.556.272 benefícios ativos, o que resulta em um total de 1.966.031, equivalente a 76,9%, que geraria uma necessidade de produtividade média mensal .

Total de requerimentos de 2015 a 2019	4.514.344
Média mensal de requerimentos (λ)	62.699 + 81.917 = 144.616
Total de Servidores Serviço Social	575 + 221 = 796
Dias úteis (mensal)	21
Capacidade total por servidor (β)	105
Capacidade de análise (n)	72.782
Necessidade de Analistas com Formação em Serviço Social	684
Realocação da Reabilitação Social	222
	462

4.2 QUANTIDADE DE ANALISTAS PARA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

93. No RGPS, cerca de 17% dos trabalhadores se aposentam por invalidez, apesar do Brasil ainda ser um país cujos trabalhadores são majoritariamente jovens e se aposentem com idade baixa. Ao se fazer uma comparação internacional, verifica-se que essa taxa fica abaixo de 10% na União Europeia, mesmo em países em que o trabalhador se aposenta com idade média cerca de 10 anos maior que a nossa.

94. Diversos estudos comprovam que quanto mais tempo o trabalhador fica afastado, maior é a dificuldade de retornar ao mercado de trabalho, sendo que as chances de reinserção são reduzidas exponencialmente após 90 dias.

95. Os Serviços de Reabilitação Profissional passaram por mudanças significativas, com a completa desativação dos CRP's. Com isso, as ações de reabilitação profissional deixaram de ser um serviço prioritário para o INSS. Exemplificativamente, apesar de em 2017 terem sido concedidos 2,7 milhões de benefícios por incapacidade, apenas 55.828 trabalhadores foram encaminhados para reabilitação e, desses, somente 16.586 foram efetivamente reabilitados, ou seja, apenas 0,6% do total.

96. Ressalte-se que conforme o art. 93 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991 as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sendo que em 2017, das 756 mil vagas reservadas por essa política de cotas, apenas 360 mil foram preenchidas, ou seja, 53% das vagas ficaram ociosas.

97. Um dos principais fatores relacionados ao sucesso do Programa de Reabilitação Profissional é a intervenção precoce dos agentes envolvidos no afastamento do trabalhador. Deve haver intervenção da empresa na melhoria e correção do ambiente do trabalho, da rede de saúde responsável reabilitação física do trabalhador, da Previdência Social em identificar a elegibilidade do segurado ao PRP (hoje restrita ao Perito Médico) e da equipe de reabilitação em iniciar, de fato, o programa de reabilitação. Quanto maior o período de afastamento do segurado de suas atividades laborais (aliado à percepção do benefício por tempo indeterminado) mais demorada é a conclusão do processo de qualificação e readaptação profissional.

98. Por este motivo, a habilitação e reabilitação física dos segurados devem iniciar imediatamente após o início da percepção do benefício por incapacidade, de forma a possibilitar ao máximo a recuperação da capacidade funcional para a atividade de origem, reduzindo assim o período em benefício e a necessidade de reabilitação profissional. Permanecendo a sequela clínica de forma parcial e definitiva, o segurado atenderá os critérios para submeter-se a avaliação biopsicossocial de elegibilidade ao PRP.

99. A Reabilitação Profissional é um serviço previsto na Lei nº. 8.213, de 1991, assegurado aos beneficiários e dependentes da Previdência Social, prevista como direito dos segurados e aposentados à próteses, órteses, reeducação e readaptação profissional para participar do mercado de trabalho (art. 89 e 90).

100. O detalhamento da execução e das funções da Reabilitação Profissional, que tem como objetivo central proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto social em que o segurado vive, está contido no Decreto nº. 3.048, de 1999, que regulamentou a Lei nº. 8.213/1991. A Reabilitação Profissional é garantida, independente de carência, com assistência educativa mediante contratação de serviços especializados e/ou convênios de cooperação técnica financeira, sendo atualmente estruturada em quatro passos:

- I – Avaliação do potencial laborativo;
- II – Orientação profissional;
- III – articulação com a comunidade, inclusive mediante a com celebração de convênios;
- IV – acompanhamento e fixação no mercado de trabalho.

101. Realizando o levantamento da quantidade de beneficiários encaminhados à reabilitação, considerando que 443 dividindo Serviço Social e Reabilitação Profissional, seria o equivalente a 222 especificamente para reabilitação profissional, temos:

	2014	2015	2016	2017	2018	média	mensal
Cliente Registrado	52.413	42.249	46.289	57.360	55.828	50.827	4.235
Cliente Retorno Trabalho	2.946	2.271	2.973	4.897	5.674	3.752	312
Cliente Elegível	32.996	25.652	28.488	31.518	30.180	29.766	2.480
Cliente Inelegível	9.925	7.264	9.315	8.474	9.776	8.950	745
Cliente Reabilitado	17.222	13.527	16.342	17.092	16.586	16.153	1.346
Cliente em Programa	42.356	43.774	48.329	50.962	44.749	46.034	3.836
Cliente + 240 dias	23.617	27.241	31.068	31.316	25.619	27.772	2.314
Qtde Rec. Materiais	8.303	4.546	6.096	5.925	34.512	11.876	989

102. Desta forma, podemos estimar a quantidade de servidores necessários para atendimento de toda demanda mensal de reabilitação profissional:

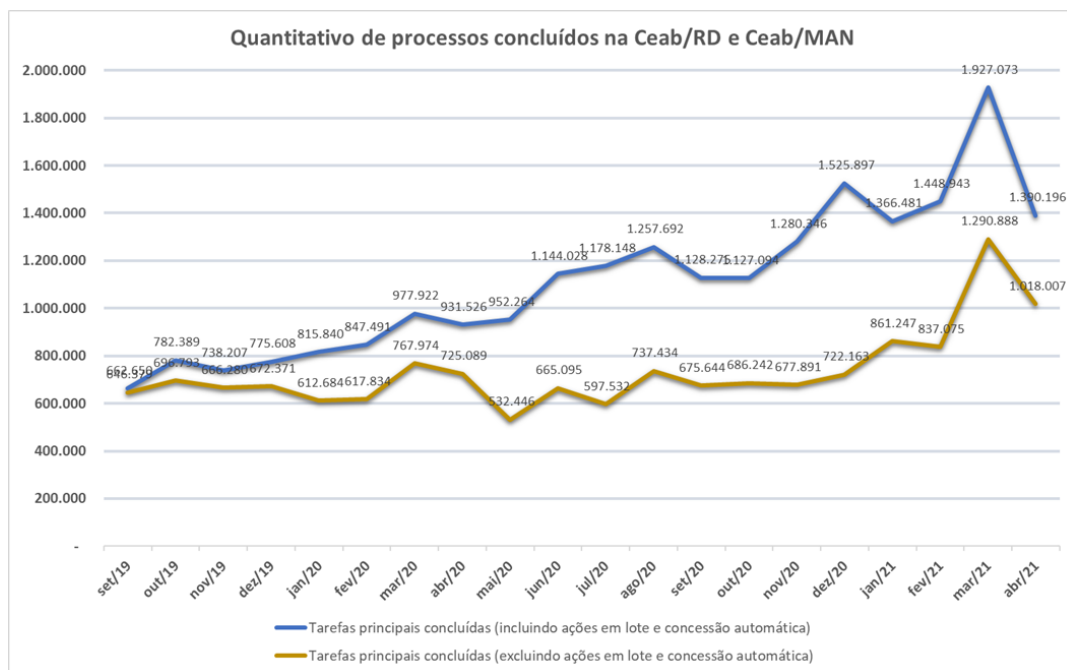
Total de requerimentos de 2015 a 2019	254.139
Média mensal de requerimentos (λ)	4.235
Total de Servidores	222
Capacidade total por servidor (mensais)	6
Capacidade de análise líquida (β)	1.346
Necessidade de Servidores (Analistas)	481
Acrescentando Servidores direcionados ao Serviço Social	222
Total de Analistas para Reabilitação	703

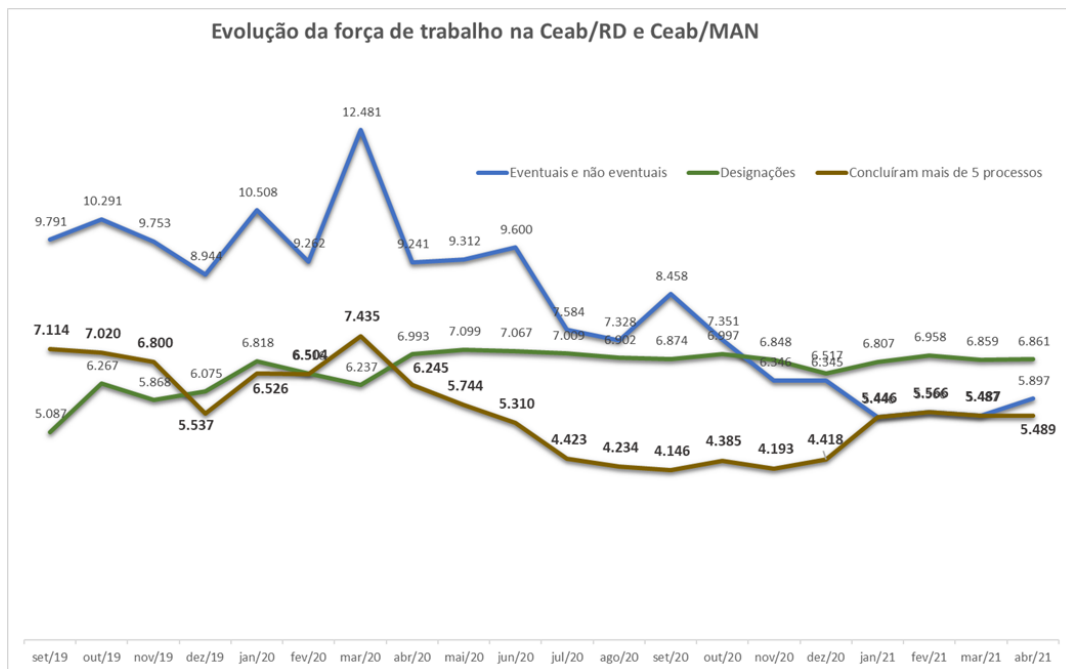
4.3 QUANTIDADE DE SERVIDORES PARA ANÁLISE DE RECONHECIMENTO DE DIREITO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (ART. 201 CF)

103. É inegável que ocorreu a ampliação da inclusão digital no Brasil e os serviços públicos estão e devem apropriar-se dessas tecnologias para melhorar o acesso e o atendimento à população. Porém é necessário observar que conforme o relatório "Digital in 2020", realizado pelo We Are Social e Hootsuite de 2020, existem no Brasil 150.4 milhões de usuários na internet, correspondente a 71% da população. O relatório mostra ainda que 66% da população brasileira é ativa em redes sociais. Além disso, eles passam em média 4h41min na internet com seus dispositivos móveis. Mas, os 29% da população sem acesso a internet, corresponde a uma população carente que muitos são beneficiários ou futuros usuários do INSS.

104. Destaque-se que já está em curso a automatização da aposentadoria por idade urbana (B41), salário maternidade urbano (B80), aposentadoria por tempo de contribuição (B42) e amparo ao idoso (B88), além de diversos serviços de manutenção de benefícios e nesse caso podemos fazer um simulado a fim de apontar o impacto da automatização, conforme já descrito anteriormente.

105. A partir da sua finalidade estratégica, que tenha capilaridade social e operacional para eficiente atendimento da população, inclusive mediante a utilização das modernas tecnologias de informação de forma complementar, porém sem substituição das agências, que cumprem papel essencial de proximidade e atendimento das pessoas que não têm conhecimento ou acesso aos meios digitais.





106. Atualmente em relação as tarefas administradas nas Centrais CEABs, parte sendo concluídas de forma automatizada (sem a interferência do servidor). Desta forma, temos do total de tarefas concluídas, deve-se excluir as ações automatizadas para definir a real produtividade dos servidores:

Data	TAREFAS		Servidores	PRODUTIVIDADE	
	Concluídas	Concluídas (excluindo ações em lote e concessão automática)	Eventuais e não eventuais	Efetiva	Bruta
jan/20	815.840	612.684	10.508	58,306	77,640
fev/20	847.491	617.834	9.262	66,706	91,502
mar/20	977.922	767.974	12.481	61,531	78,353
abr/20	931.526	725.089	9.241	78,464	100,804
mai/20	952.264	532.446	9.312	57,178	102,262
jun/20	1.144.028	665.095	9.600	69,281	119,170
jul/20	1.178.148	597.532	7.584	78,789	155,347
ago/20	1.257.692	737.434	7.328	100,632	171,628
set/20	1.128.275	675.644	8.458	79,882	133,397
out/20	1.127.094	686.242	7.351	93,354	153,325
nov/20	1.280.346	677.891	6.346	106,822	201,756
dez/20	1.525.897	722.163	6.345	113,816	240,488
jan/21	1.366.481	861.247	5.446	158,143	250,915
fev/21	1.448.943	837.075	5.566	150,391	260,320
mar/21	1.927.073	1.290.888	5.487	235,263	351,207
abr/21	1.390.196	1.018.007	5.897	172,631	235,746
média	1.206.201	751.578	7.888	105,074	170,2413

107. Logo, a capacidade produtiva das CEABs pode ser definida como:

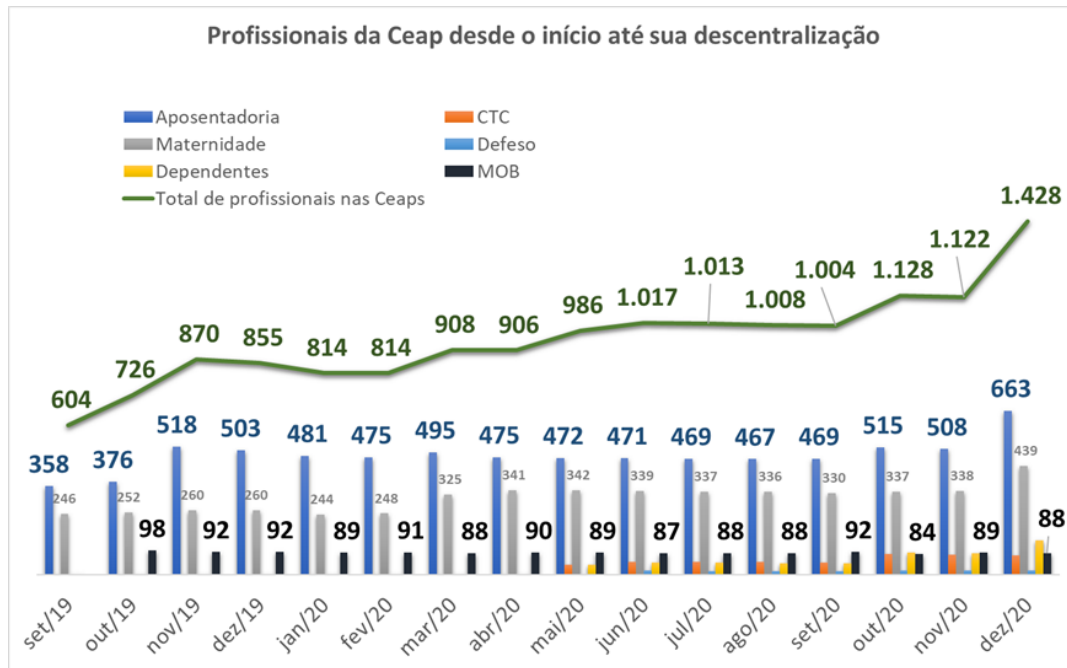
$$\beta = 7.888 * 105,074 * \rho = 721.739$$

108. Nos casos das CEAPs, com 1.424 servidores, com pontuação líquida de 101,884, temos que a produtividade será:

$$\beta = 1.424 * 101.884 = 145.082$$

PRODUTIVIDADE CEAPS							
Comp.	Aposentadoria	CTC	Defeso	Dependentes	Maternidade	MOB	Total Geral
01/2020	39.858				42.974	3.775	86.607
02/2020	37.759				36.982	3.988	78.729
03/2020	31.624				44.696	3.943	80.263
04/2020	45.307				51.962	4.184	101.453
05/2020	29.708	2.319		2.485	38.544	2.612	75.668
06/2020	42.951	4.401	9.733	5.101	51.785	4.520	118.491
07/2020	37.852	3.983	6.587	5.509	43.432	6.947	104.310
08/2020	45.399	4.651	7.809	5.865	54.330	4.027	122.081
09/2020	44.084	4.274	8.021	5.592	55.666	5.131	122.768

10/2020	43.441	6.850	8.853	8.683	50.726	3.565	122.118
11/2020	40.414	6.296	7.748	7.847	48.090	3.793	114.188
12/2020	46.412	6.359	7.122	8.869	50.450	4.463	123.675
média	40.401	4.892	7.982	6.244	47.470	4.246	104.196



Totalizando a produtividade líquida entre as CEABs e CEAPs de:

$$\beta_{total} = 145.082 + 721.739 = 886.821 \text{ tarefas}$$

109. Em relação ao atendimento nas agências, que se difere da análise realizada nas CEABs e CEAPs, temos que, para fins de estimativa da força de trabalho necessária para o atendimento nas Agências da Previdência Social - APS, foi utilizado como parâmetro os atendimentos presenciais realizados no segundo semestre de 2019 (07/2019 - 12/2019), pois:

- desconsiderar os efeitos da pandemia de COVID-19, que causou em 2020 o fechamento das Agências do INSS o período de Março à Setembro, ocasionando também demanda reprimida após Setembro de 2020, já que foi mantido o atendimento reduzido para garantir o distanciamento social;
- o efeito do atendimento compreendido como pós-transformação digital. Tal transformação possibilitou uma simplificação dos serviços que são realizados nas unidades, facilitando o atendimento, pois trata-se de atividades simples, protocolo de serviços, informações, orientações ou entrega de extratos.

110. Apesar da nomenclatura dos serviços, estes são apenas para identificação e mapeamento da demanda, sendo que execução do pedido ocorre em backoffice (nas centrais especializadas).

111. Do período de 07/2019 - 12/2019, foram realizados 19.004.957 atendimentos, dos quais 15.059.389 são de serviços de atendimento diversos de baixa pontuação (conforme nota apresentada no processo de contratação de temporários do INSS em 2020, analisada e acompanhada pelo Tribunal de Contas da União - TCU).

112. Para se chegar a média mensal, o valor foi dividido pelo total de meses que compuseram o período (6). A média mensal de 2.509.898 atendimentos, considerando que cada atendimento com pontuação média de 0,2 pontos, totalizando 501.979,6 pontos

113. Conclui-se então, que o total de servidores necessários para esta carga de atendimento será:

$$Se_{liquido} = \frac{501.979,6}{78,372} = 6.405 \text{ servidores}$$

114. Logo, considerando todo o atendimento, os servidores hoje alocados nas Centrais de Análise e os que devem constar em atendimento teremos o total de servidores de:

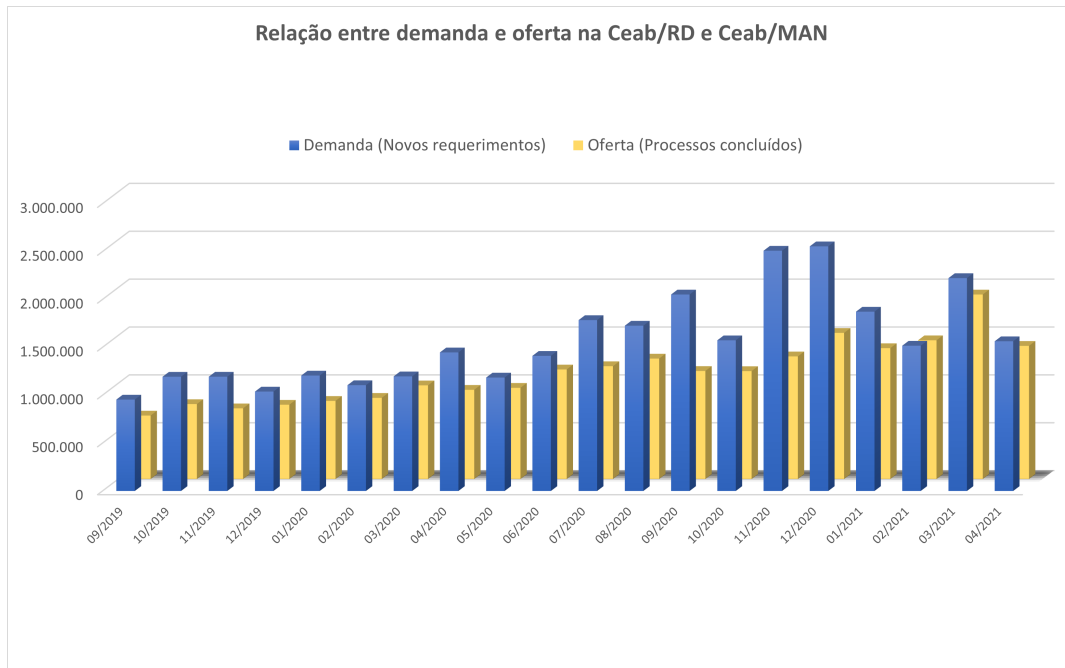
$$Se_{total} = 6.405 + 7.888 + 1428 = 15.721 \text{ servidores no atendimento as demandas}$$

115. Considerando a quantidade atualmente no atendimento (operação, incluindo CEAB e CEAPs), temos como necessidade de contratação:

Localidade	Total Servidores
Total Atendimento (atual)	12.783
Total Necessário	15.721

Quantidade Contratação	2.938
------------------------	-------

116. Saliente-se que este número considera que a quantidade média de servidores nas CEABs e CEAPs são o suficiente para o atendimento da demanda atual, visto que com a movimentação atual de servidores, nas últimas competências está se aproximando a demanda de entrada pela concluída. Isso ocorre em virtude do deslocamento dos servidores de atendimento e de outras áreas para a análise, assim como a ampliação da automatização de benefícios, mas o deslocamento de servidores descobre outros serviços do instituto. Ainda é possível a análise da demanda, verificar a ampliação da capacidade de análise das centrais.



117. É necessário também pontuar que não estão sendo previstos servidores para realizar o fim do estoque de benefícios. o tratamento de estoque será realizado com outras atividades de gestão, visto ser tarefas temporárias.

4.4 QUANTIDADE DE SERVIDORES PARA CENTRAIS ESPECIALIZADAS DE SUPORTE - CES

118. O Programa de Supervisão Técnica de Benefícios - SUPERTEC foi instituído à título de experiência-piloto nas Superintendências III e IV com a publicação da Portaria nº 36/DIRBEN/INSS, de 30/08/2019 e expandido nacionalmente com a criação das Centrais Especializadas de Suporte - CES, criadas em 22/05/2020, com a Publicação da Portaria nº 411/DIRBEN/INSS.

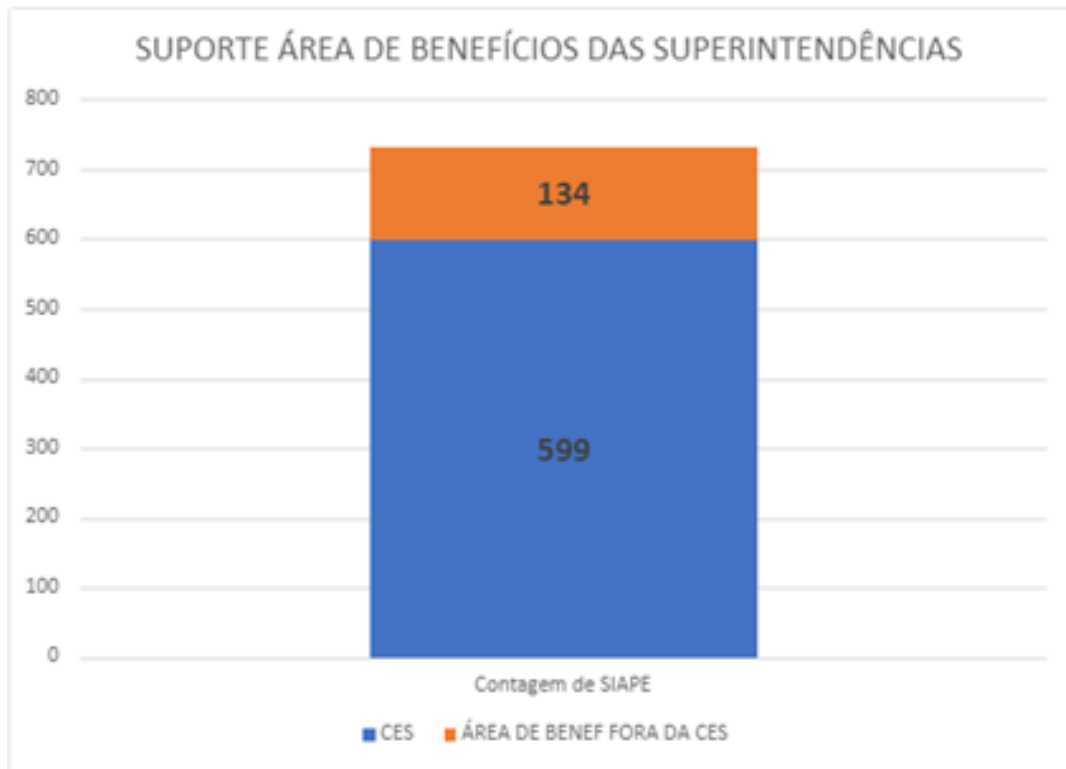
119. A edição da Portaria nº 36/DIRBEN/INSS, estabeleceu, também, as diretrizes para sistematização do Programa de Supervisão Técnica de Benefícios – SUPERTEC, exatamente para acompanhar o já mencionado Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade, por meio do Gerenciador de Tarefas - GET, a título de experiência-piloto.

120. No período de 01 de janeiro a 28 de dezembro, conforme extração feita no nos sistemas internos do INSS em 28/12/2020, foram concluídas 7.575 tarefas de supervisões técnicas, com produção demonstrada abaixo:

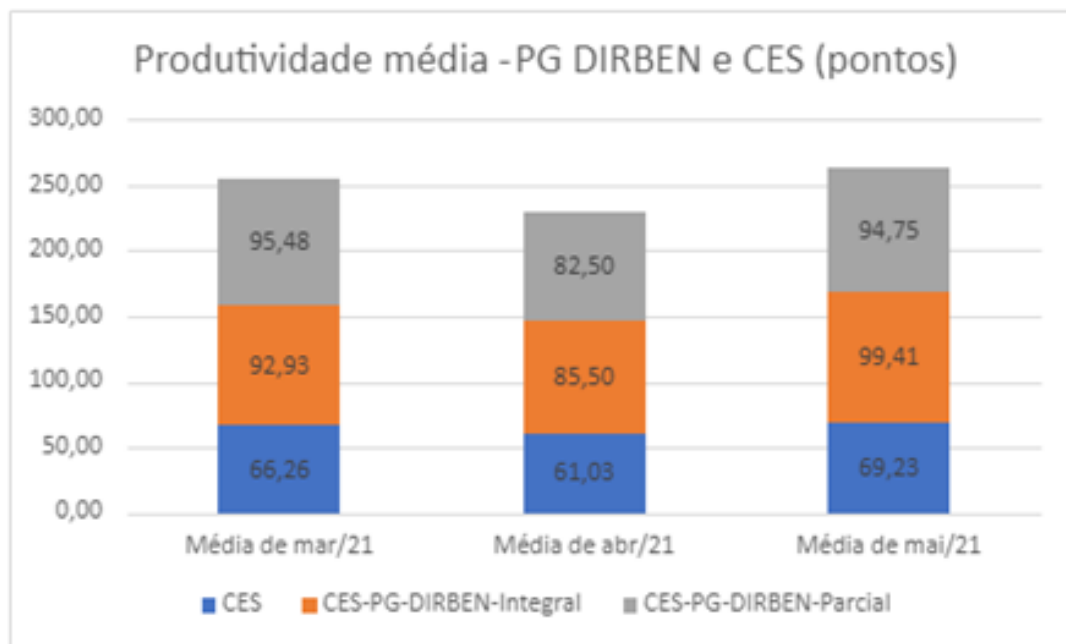
Rótulos de Linha	Soma
Não ratifica a concessão - indício de irregularidade	107
Não ratifica o indeferimento	2.837
Ratifica a concessão	1.267
Ratifica a concessão com indicação de revisão	842
Ratifica o indeferimento	1.578
Ratifica o indeferimento com indicação de revisão	944
Total Geral	7.575

121. Este programa visa criar camada de controle da qualidade do serviço prestado pelo INSS ao cidadão, assim controle dos gastos públicos e racionalização dos serviços, com vistas ao desenvolvimento e implantação de soluções de inovação (inciso IX do § 1º do Art. 2º, Decreto 9.739/2019)

122. Atuando especificamente nas centrais especializadas de suporte das Superintendências são 599 servidores os outros 134 servidores da área de benefícios estão atuando ou nas Chefias dos Serviços de benefícios das Gerências Executivas ou nas equipes das Divisões de Gestão de benefícios da Superintendência.

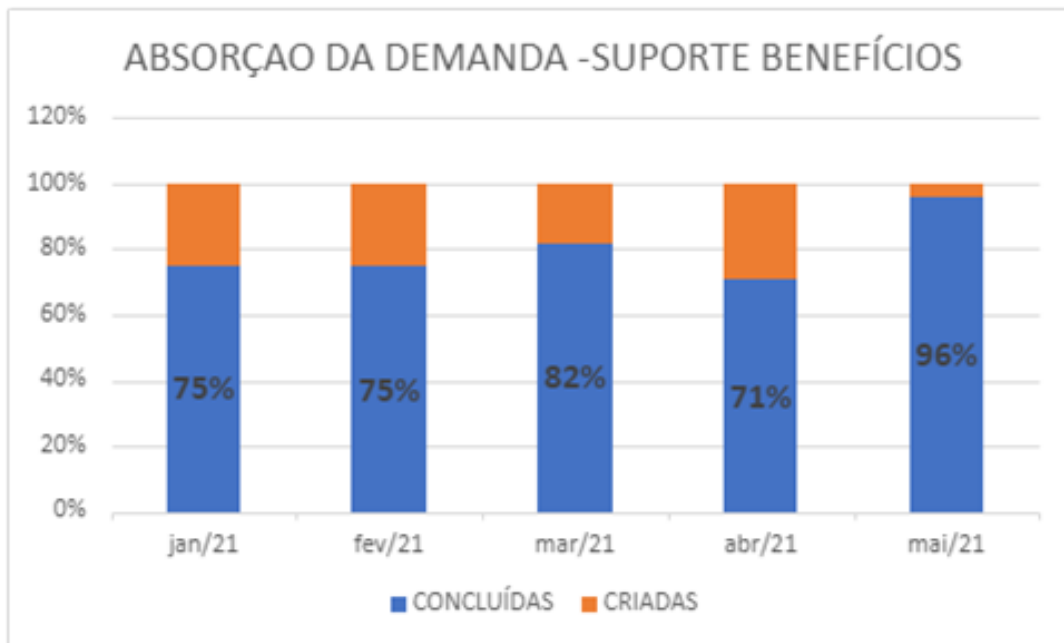


123. A produtividade média dos servidores que estão atuando no suporte da área de benefícios conforme o gráfico a seguir, indica que com a implementação dos programas de gestão houve um ganho de produtividade também na área de suporte técnico do benefício.



124. Diante do panorama trazido da área de benefício o resumo que temos é um contingente de 733 servidores atualmente em atividade na área de benefícios nas Superintendências Regionais, este são responsáveis por dar suporte técnico para o conjunto de 7 mil servidores que compõem as centrais de análise, além do suporte as Gerências executivas e Superintendências no que diz respeito as demandas de órgãos externos, tais como Ministério Público Federal, demandas das Justiças Estaduais e federais, entes estaduais e municipais entre outras demandas.

125. O quadro abaixo é um comparativo de evolução de demandas da área de suporte do benefício comparando-as com a quantidade de tarefas concluídas pelas equipes das Centrais Especializadas de Suporte, notamos que a absorção da demanda, mesmo no mês com maior produtividade entre janeiro de 2021 e maio de 2021 foi de 96%, isto é, em média a demanda absorvida da CES corresponde à 79.8%.



Total de tarefas CES (em pontos)	65.970
Total de Servidores	733
Capacidade média por servidor	82,29
Capacidade de análise (β)	48.134
Total de Servidores necessários	216

4.5 QUANTIDADE DE SERVIDORES PARA COMBATE À FRAUDE (MOB)

126. Como consequência do cenário atual da autarquia, constata-se prejuízo à apuração de benefícios que possuem elementos contundentes de irregularidade, e tiveram o início da apuração retardada ou permaneceram em análise por um maior período, devido a ausência de otimização da força operacional do monitoramento de benefícios e sua utilização pouco efetiva, uma vez que essa capacidade operacional, que é notoriamente escassa, está sendo empregada em demandas de menor potencial nocivo à Previdência Social.

127. Diante da adequação do conceito de indício de irregularidade, pautado nos estudos e levantamentos apontados nesta nota técnica, bem como da constatação de necessidade de submeter a demanda a critérios de admissibilidade, foi possível delimitar o início e fim do Processo de Apuração de Índícios de Irregularidade:

"Apuração de indícios de irregularidade em matéria de benefícios é a revisão de autotutela administrativa de ofício que segue rito processual próprio e objetiva o saneamento da condição de desconformidade legal, a prevenção e/ou interrupção do prejuízo ao erário e os eventuais encaminhamentos para responsabilização administrativa, cível e/ou penal."

128. Seu rito processual deve iniciar na instauração do processo administrativo com base no parecer de admissibilidade de indício de irregularidade e encerrar na decisão administrativa definitiva com os eventuais encaminhamentos para responsabilização administrativa, cível e/ou penal. Se desenvolve de acordo com as seguintes fases:

o FASE 1

1. Realizar Análise Preliminar
2. Instauração Processo de Apuração de Indício de Irregularidade
3. Coleta de elementos ou materialidade para consubstanciar o indício
4. Elaboração do Relatório Inicial
5. Decisão Regular o Relatório Inicial se torna Relatório Conclusivo de Regularidade que encerra o processo apuratório
6. Emissão de Ofício de Defesa - Decisão Irregular
7. Confirmação da ciência do interessado

o FASE 2

1. Análise da Defesa (Defesa apresentada ou Decurso de prazo)
2. Relatório de Análise Conclusivo
3. Ofício de Recurso ou Ofício de Regularidade
4. Confirmação da ciência do interessado

- o FASE 3 - Encaminhamentos
 1. Decurso de prazo - Encaminhamentos
 2. Recurso - Recepção e Tramitação e-SisRec (Rito Interdependente)

- o FASE 4 - Encaminhamentos após decisão de última instância administrativa
 1. Confirmação cumprimento da decisão definitiva
 2. Encaminhamentos
 3. Encerramento do Processo de Apuração de Indício de Irregularidade

FASE 1: ANÁLISE PRELIMINAR		FASE 2: ANÁLISE DA DEFESA		
1. Instauração Processo de Apuração de Indício de Irregularidade		6. Análise da Defesa	Decurso de Prazo	
2. Coleta de elementos ou materialidade para consubstanciar o indício	Consultas e verificações sistêmicas		Defesa Apresentada	Confirmar a transcurso de
	Diligências			Análise da Solicitação Social, Perí
	Exigências	Solicitação		
3. Elaboração do Relatório Inicial	Decisão Regular o Relatório Inicial se torna Relatório Conclusivo de Regularidade que encerra o Processo		Solicitação do Benefici	
4. Emissão de Ofício de Defesa - Decisão Irregular		7. Relatório de Análise Conclusivo	Decisão Regular Relatório Conclusivo	
		8. Ofício de Recurso ou Ofício de Regularidade		
5. Confirmação da ciência do interessado	Confirmar recebimento da notificação de defesa – Verificar Aviso de Recebimento – Ar, Manifestação Escrita ou Edital	9. Confirmação ciência do interessado	Confirmar recebimento da notificação Recebimento – Ar, Manifestação E	
FASE 3: ENCAMINHAMENTOS		FASE 4: ENCAMINHAMENTOS APÓS DECISÃO RECURSAL		
10. Decurso de Prazo; OU	Confirmar ausência de apresentação de recurso após transcurso do prazo a partir da ciência do interessado. Conforme o caso, realizar os devidos Encaminhamentos:	12. Confirmação cumprimento da decisão recursal definitiva		
	Cobrança Administrativa	13. Encaminhamentos após decisão recursal definitiva, no caso de interposição de Recurso - item 11	Cobrança Administrativa	
	Corregedoria		Corregedoria	
	Procuradoria Federal Especializada – Notícia Crime		Procuradoria Federal Especializada	
	Procuradoria Federal Especializada – Representação ao Conselho de Classe Profissional		Procuradoria Federal Especializada Classe Profissional	
Órgãos/Instituições Públicas – notificação de ocorrência de irregularidade em processo(s) e/ou procedimento(s)	Órgãos/Instituições Públicas – notificação em processo(s) e/ou procedimento(s)			
	Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária e Trabalhista – CGINT		Coordenação-Geral de Inteligência	
11. Recurso Administrativo – Recepção e Tramitação (Rito Processual Independente)		12. Encerramento Processo de Apuração de Indício de Irregularidade		

129. A decisão administrativa se torna definitiva, pela emissão de relatório conclusivo de regularidade; ou após o transcurso do prazo sem interposição de recurso; ou do julgamento definitivo do recurso, de última instância administrativa, pela Junta de Recursos e/ou Câmara de Julgamento do Conselho de Recursos.

130. A adoção de providência para eventual responsabilização administrativa, cível e/ou penal, se dá por meio do procedimento de encaminhamento à:

- a. Cobrança Administrativa: responsabilização administrativa-cível, ressarcimento ao erário, conforme § 2º art. 154 do Decreto n.º 3.048/1999;
- b. Corregedoria: responsabilização administrativa-cível, em caso de envolvimento de servidor, conforme art. 121 da Lei n.º 8.112/1990;
- c. Procuradoria Federal Especializada: responsabilização penal, representação de Notícia-Crime ao Ministério Público Federal;
- d. Procuradoria Federal Especializada: responsabilização cível, representação ao Conselho de Classe Profissional (OAB, CRM, CRC, dentre outros), serviço de fiscalização profissional, observando art. 58 Lei n.º 9.649/1998;
- e. Órgãos/Instituições: notificação quanto à ocorrência de irregularidade em processo(s) e/ou procedimento(s) realizados no âmbito de outros órgãos e instituições públicas, observando inciso VI art. 16 da Lei n.º 8.112/1990.
- f. Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária e Trabalhista - CGINT: se no decorrer da apuração houver indício(s) de ação ilegal de associação criminosa.

131. Do histórico de apuração por irregularidade, temos que:

Apurações concluídas							
	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
						CMOBEN	MOB Digital
Janeiro	7.960	6.668	6.814	5.713	28.141	28.141	0
Fevereiro	8.903	5.537	7.310	5.887	47.206	47.206	0
Março	12.358	18.842	9.326	7.376	24.778	24.778	0
Abril	23.816	10.755	8.059	7.089	47.758	47.758	0
Mai	16.906	9.632	11.913	7.535	56.750	56.750	0
Junho	17.726	11.928	12.543	269.383	12.798	12.798	0
Julho	10.988	12.109	11.318	7.419	11.733	6.969	4.764
Agosto	8.137	9.733	13.077	7.297	10.628	5.652	4.976
Setembro	9.179	9.209	10.005	5.361	8.340	3.380	4.960
Outubro	10.219	9.394	9.340	7.028	8.939	3.034	5.905
Novembro	11.305	9.207	10.219	4.748	9.432	2.376	7.056
Dezembro	9.553	7.217	9.922	3.755	22.960	1.780	21.180
Total	147.050	120.231	119.846	338.591	289.463		

Nome do serviço	01/2020	02/2020	03/2020	04/2020	05/2020	06/2020	07/2020	08/2020	09/2020	10/2020	11/2020	12/2020	Total
Seguro Defeso - Pescador Artesanal	149.806	145.870	137.735	57.883	23.782	6.874	4.761	15.017	34.386	54.284	127.305	190.569	948.272
Salário-Maternidade Urbano	58.220	46.296	51.587	47.119	45.009	45.172	49.829	46.389	49.023	48.238	48.428	48.140	583.450
Aposentadoria por Tempo de Contribuição	55.373	43.568	51.086	29.688	34.258	43.258	48.585	45.061	49.045	49.243	48.089	46.511	543.765
Aposentadoria por Idade Urbana	42.790	33.501	34.230	24.985	32.837	40.814	49.037	48.726	55.193	56.741	54.502	50.660	524.016
Aposentadoria por Idade Rural	38.824	35.215	37.806	24.357	28.952	34.482	43.176	41.448	46.525	47.495	42.900	41.998	463.178
Pensão por Morte Urbana	36.846	28.746	31.130	26.824	35.097	43.272	45.698	42.645	42.855	41.229	38.460	37.246	450.048
Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência	44.122	39.693	44.826	22.578	22.379	27.657	33.878	33.667	37.773	40.994	41.227	37.884	426.678
Salário-Maternidade Rural	28.860	29.229	31.371	17.589	18.329	25.680	33.377	36.975	40.650	42.134	40.690	35.046	379.930
Benefício Assistencial ao Idoso	22.985	20.540	22.039	12.605	14.783	18.911	22.135	22.232	25.039	26.751	25.981	22.161	256.162
Pensão por Morte Rural	13.625	11.165	11.729	9.042	10.846	13.920	15.942	15.028	15.496	14.717	13.372	12.823	157.705
Certidão de Tempo de Contribuição	18.983	15.733	13.297	5.257	7.548	9.339	11.143	11.341	9.343	8.452	8.685	7.880	127.001
Auxílio-Reclusão Urbano	6.154	4.777	5.209	3.405	3.684	3.841	3.687	3.299	3.254	3.502	3.672	4.251	48.735
Reemitir Parcelas - Seguro Defeso	2.203	1.746	2.955	3.635	4.158	4.305	4.211	3.320	4.261	3.254	2.712	5.765	42.525
Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Tempo de Contribuição	1.759	1.694	2.185	1.482	1.656	1.899	1.987	1.793	2.049	1.995	2.082	1.923	22.504
Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Idade	1.047	917	1.458	1.143	1.238	1.240	1.299	1.188	1.451	1.510	1.453	1.406	15.350
Benefício Assistencial ao Trabalhador Portuário Avulso	226	198	1.995	1.167	975	848	810	780	819	648	539	767	9.772
Auxílio-Reclusão Rural	694	539	720	461	423	369	390	330	301	387	391	566	5.571
Pensão Especial - Crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus	256	248	252	253	173	165	161	162	156	165	137	81	2.209
Pensão Especial - Síndrome da Talidomida	12	16	10	1	4	1	4	5	8	10	2	11	84
Outros	2	2		6									11
Total	522.787	459.698	481.620	289.480	286.131	322.047	370.110	369.406	417.627	441.749	500.627	545.689	5.006.966

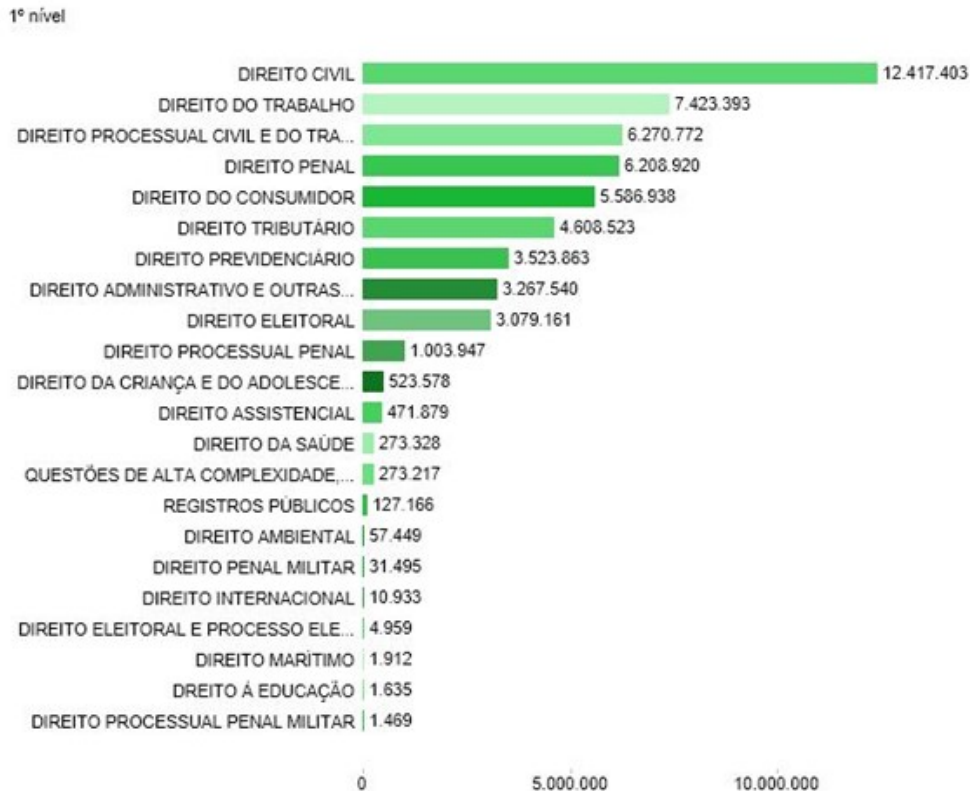
Tabela de Pontuação de atividades MOB	
Análise Preliminar MOB	1,80
Análise da Defesa MOB	0,90
Encaminhamentos MOB Fase Recursal	1,50
Encaminhamentos MOB Última Instância	1,50
Média	1,43

Ceab/DJ	Demanda para a Ceab Antifraude	Conversão em pontos	Serv. Necessários
Seguro Defeso - Pescador Artesanal	179.594	256.819	273
Salário-Maternidade Urbano	67.988	97.223	103
Aposentadoria por Tempo de Contribuição	59.054	84.447	90
Aposentadoria por Idade Urbana	54.842	78.424	83
Aposentadoria por Idade Rural	42.847	61.271	65
Pensão por Morte Urbana	40.452	57.847	62
Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência	36.360	51.995	55
Salário-Maternidade Rural	28.829	41.226	44
Benefício Assistencial ao Idoso	13.106	18.741	20
Pensão por Morte Rural	4.967	7.103	8
Certidão de Tempo de Contribuição	3.221	4.607	5
Auxílio-Reclusão Urbano	474	678	1
Reemitir Parcelas - Seguro Defeso	361	516	1
Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Tempo de Contribuição	101	145	0
Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Idade	47	67	0
Benefício Assistencial ao Trabalhador Portuário Avulso	19	27	0
Auxílio-Reclusão Rural	6	9	0
Pensão Especial - Crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus	1	1	0
Pensão Especial - Síndrome da Talidomida	0	0	0
Monitorar e Acompanhar o Processamento de Tarefas de SD	0	0	0
Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência - Microcefalia	0	0	0
Seguro Defeso Protocolo em Contingência	0	0	0
Total	532.271	761.147	809

Total de tarefas MOB	5.006.966
Média mensal de tarefas (λ)	532.271
Total de Servidores	93
Necessidade de Servidores técnicos	734

4.6 QUANTIDADE DE SERVIDORES PARA ATENDIMENTO JUDICIAL

132. Destaca-se na Justiça Federal, em 2020 o elevado quantitativo de processos de direito processual cível e do trabalho no 2º grau, de direito tributário no 1º grau e de direito previdenciário nos Juizados Especiais Federais e nas Turmas Recursais. Apenas em relação a novos casos, no ano de 2020, nos diversos tribunais, foram registrados 3.523.883 demandas relacionadas à Direito Previdenciário, segundo dados da "Justiça em Números".



133. Desta forma, para se manter os prazos judiciais atendidos, foi analisado as atuais demandas em atraso por superintendência. Calculando a pontuação média dos serviços realizados pelas CEAB/DJ, projeta-se a quantidade de novos servidores para atendimento das demandas dentro dos prazos judiciais.

	Sem PG	PGRP	Ceap
Meta mensal	90	94,5	117
Pontuação Efetiva	78,372	82,2906	101,884

Ceab/DJ	Demandas em atraso	Conversão em pontos	Servidores Necessários
Ceab/DJ SR1	18,63%	2.846	1.309
Ceab/DJ SR2	0,00%	-	-
Ceab/DJ SR3	6,20%	401	184
Ceab/DJ SR4	5,00%	927	427
Ceab/DJ SR5	21,00%	1.749	805
Total		5.923	2.725

4.7 QUANTIDADE DE TÉCNICOS PARA COBRANÇA ADMINISTRATIVA

134. A fase de cobrança administrativa está definida na forma do §2o do art. 154 do Decreto n. 3048/1999 e nessa linha o tema Recuperação de Créditos e Cobrança Administrativa - RCAD tornou-se recorrente no INSS nos últimos anos tendo em vista as diversas ações dos Órgãos de Controle Interno e Externo acerca do tema conforme informações abaixo:

135. Ações de Auditoria Interna do INSS relativos a RCAD, o qual apontaram a necessidade de melhora no processo, visto a possibilidade de recuperação de milhares de Reais:

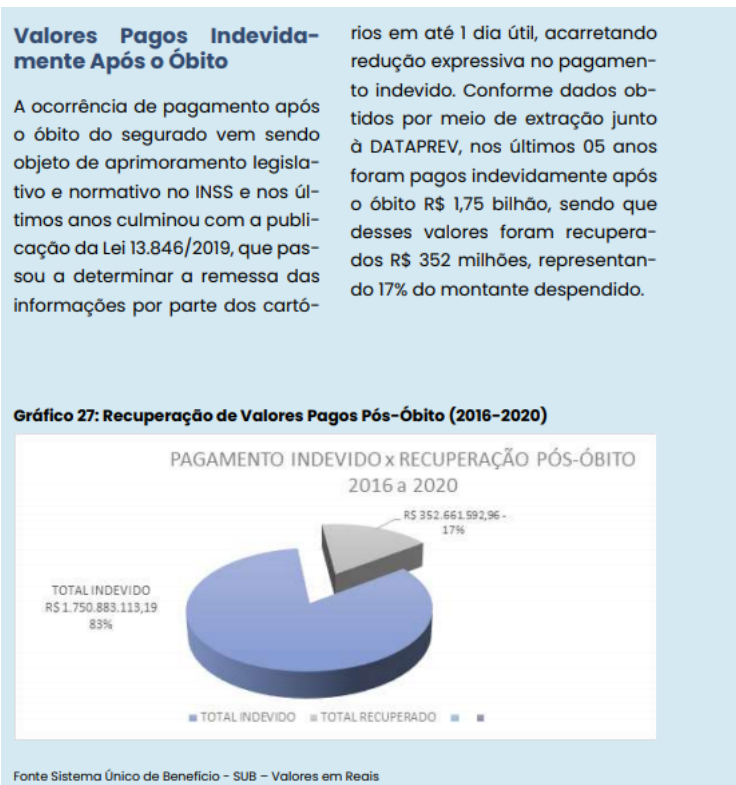
11/2011	Auditoria no Processo de Gerenciamento de Restituição ao Erário
11/2012	Auditoria no Processo de Gerenciamento de Restituição ao Erário
09/2015	Auditoria no Processo de Gestão da Reposição de Valres ao Erário
12/2015	Auditoria de Acompanhamento do Processo de Cobrança e TCE
02/2017	Auditoria de Acompanhamento do Processo de Cobrança Administrativa

136. Acerca do Relatório de Gestão do INSS de 2015 a Controladoria-Geral da União - CGU, manifestou-se:

"Dessa foram, verifica-se que o tema "cobrança administrativa" permanece como um dos gargalos gerenciais observados na gestão do INSS. Apesar das medidas adotadas pelo gestor ao longo do exercício de 2015, não há garantia de que os problemas estarão resolvidos nos novos prazos fornecidos. Todavia, é preciso acompanhar e aguardar o desdobramento das ações em curso para se verificar a efetividades das providências adotadas. As recomendações já exaradas, portanto, seguem em monitoramento".

137. Com o intuito de atender tais recomendações e permitir geração de valor à sociedade por meio da centralização do processo de RCAD, em agosto de 2020 por meio de decisão do Comitê Estratégico de Governança do INSS – CEGOV/INSS.

138. A seguir são apresentados valores passíveis de recuperação e cobrança em seus diversos objetos e que constam do Relatório de Gestão do INSS de 2020 com a finalidade de demonstrar a necessidade de contratação de força de trabalho para execução dessas operações.



139. O quadro a seguir demonstra os grandes números da Recuperação de Créditos e Cobrança Administrativa para o exercício de 2020:



140. Observando-se a representatividade dos números, com destaque para o fato de em 2020 foram recuperados e cobrados R\$ 531.530.471,86 (quinhentos e trinta e um milhões, quinhentos e trinta mil, quatrocentos e setenta e um reais e oitenta e seis centavos), percebe-se a importância da atividade com vistas a eficiência no retorno desses ativos para a sociedade, a efetividade da responsabilização quanto ao dano e ao fomento da consciência cidadã sobre a coisa pública.

141. O quadro abaixo representa a estimativa de força de trabalho necessária para essa área específica do INSS:

Total de tarefas RCAD	10717
Média mensal de tarefas (λ) - 6 meses	1.786
Capacidade de análise média RCAD	60
Total de Servidores Necessários	34

142. Foi considerada a demanda dos últimos 6 meses para o cálculo a média mensal de ingresso de tarefas, chegando-se a 1.786 unidades/mês. Levando-se em consideração uma produtividade de 60 processos/servidor/mês com base na produtividade dos servidores voltados para o combate à fraude e levando-se em conta a taxa de utilização do sistema ou taxa de absenteísmo de 0,871, chega-se à estimativa de 34 servidores para execução das atividades de RCAD.

4.8 QUANTIDADE DE TÉCNICOS PARA ANÁLISE DE RECONHECIMENTO DE DIREITO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (ART. 40 CF)

143. A Emenda Constitucional nº 103, de 13 de novembro de 2019, determinou a adequação da entidade gestora do Regime Próprio de Previdência Social em cada ente federativo no prazo de dois anos do termo inicial de sua vigência, *in verbis*:

"Art. 40. [...]"

§ 20. É vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social e de mais de um órgão ou entidade gestora desse regime em cada ente federativo, abrangidos todos os poderes, órgãos e entidades autárquicas e fundacionais, que serão responsáveis pelo seu financiamento, observados os critérios, os parâmetros e a natureza jurídica definidos na lei complementar de que trata o § 22. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

Art. 9º [...]"

§ 6º A instituição do regime de previdência complementar na forma dos §§ 14 a 16 do art. 40 da Constituição Federal e a adequação do órgão ou entidade gestora do regime próprio de previdência social ao § 20 do art. 40 da Constituição Federal deverão ocorrer no prazo máximo de 2 (dois) anos da data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional."

144. Subvencionado pelo definido na EC nº 103/2019, o Decreto nº 10.620, de 5 de fevereiro de 2021, dispôs sobre a centralização gradual das atividades de concessão e de manutenção das aposentadorias e pensões do Regime Próprio de Previdência Social da União, e atribuiu, inicialmente, ao INSS a competência de administrar os benefícios de aposentadorias e pensões relacionados as autarquias e fundações públicas federais.

4.8.1 Do Histórico da Demanda de Aposentadorias

145. Com a finalidade de verificar a quantidade total de aposentadorias concedidas no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social do Poder Executivo Federal, bem como o comportamento da demanda ao longo do tempo, extraiu-se estes dados^[2] relacionados ao período de janeiro de 2010 a abril de 2021.

Mês/Ano	Aposentadorias no mês	Mês/Ano	Aposentadorias no mês	Mês/Ano	Aposentadorias no mês	Mês/Ano	Aposentadorias no mês
jan/10	580	jan/13	927	jan/16	675	jan/19	2.498
fev/10	1.577	fev/13	1.908	fev/16	1.896	fev/19	4.939
mar/10	1.917	mar/13	1.874	mar/16	1.867	mar/19	3.805
abr/10	1.444	abr/13	2.093	abr/16	1.638	abr/19	4.051
mai/10	1.379	mai/13	1.742	mai/16	1.408	mai/19	3.431
jun/10	1.223	jun/13	1.259	jun/16	1.504	jun/19	2.443
jul/10	1.261	jul/13	1.486	jul/16	1.496	jul/19	3.542
ago/10	1.249	ago/13	1.448	ago/16	1.405	ago/19	3.756
set/10	1.227	set/13	1.235	set/16	1.326	set/19	2.680
out/10	1.119	out/13	1.042	out/16	835	out/19	3.085
nov/10	813	nov/13	850	nov/16	836	nov/19	2.138
dez/10	778	dez/13	844	dez/16	879	dez/19	1.535
jan/11	639	jan/14	1.106	jan/17	953	jan/20	1.755
fev/11	1.889	fev/14	1.996	fev/17	2.514	fev/20	2.227
mar/11	1.865	mar/14	1.444	mar/17	3.241	mar/20	1.908
abr/11	1.593	abr/14	1.514	abr/17	2.112	abr/20	1.578
mai/11	1.547	mai/14	1.396	mai/17	2.609	mai/20	957
jun/11	1.304	jun/14	1.350	jun/17	2.731	jun/20	854
jul/11	1.206	jul/14	1.446	jul/17	1.813	jul/20	1.040
ago/11	1.542	ago/14	1.434	ago/17	1.837	ago/20	678
set/11	1.315	set/14	1.379	set/17	1.614	set/20	891
out/11	1.121	out/14	1.252	out/17	1.113	out/20	789
nov/11	922	nov/14	741	nov/17	908	nov/20	711
dez/11	695	dez/14	1.091	dez/17	970	dez/20	747
jan/12	738	jan/15	1.036	jan/18	1.137	jan/21	474
fev/12	2.032	fev/15	1.902	fev/18	2.525	fev/21	896
mar/12	2.368	mar/15	1.963	mar/18	2.673	mar/21	1.100
abr/12	1.612	abr/15	1.955	abr/18	1.876	abr/21	792
mai/12	1.483	mai/15	1.448	mai/18	1.442		
jun/12	1.508	jun/15	1.565	jun/18	1.631		
jul/12	1.107	jul/15	1.584	jul/18	1.254		
ago/12	1.299	ago/15	1.113	ago/18	1.509		
set/12	1.043	set/15	1.021	set/18	806		
out/12	1.200	out/15	1.287	out/18	1.235		
nov/12	1.046	nov/15	985	nov/18	1.186		
dez/12	615	dez/15	847	dez/18	1.556		

146. Tendo em vista o comportamento da demanda de aposentadorias no período citado no item anterior, fez-se necessário estimar o número de requerimentos de aposentadorias do poder executivo federal no período de maio de 2021 a dezembro de 2022.

147. Buscou-se a aplicação de um modelo estatístico para a previsão de novos valores que suavizassem os picos registrados ao longo da série histórica e que possibilitassem um grau de confiança relevante para a previsão da quantidade de requerimentos de aposentadoria para os próximos anos.

148. O modelo escolhido para efetuar a previsão e consequente mensuração da demanda foi o modelo estatístico de Suavização Exponencial que consiste em uma técnica de regra geral para suavizar dados de séries temporais usando a função de janela exponencial. Para a plotagem dos dados abaixo, foi estabelecido um Intervalo de Confiança (IC) de 95%, o que significa dizer que há 95% de chances de o valor previsto situar-se entre os intervalos mínimos e máximos da amostra, conforme disposto no Gráfico abaixo:



Gráfico- Estimativa de demanda de aposentadorias do Poder Executivo Federal - Maio/2021 a Dezembro/2022.

149. Os valores presentes no gráfico podem ser melhor analisados na tabela abaixo. Aqueles a partir de Maio/2021 representa a demanda futura de requerimentos de aposentadorias.

Mês / Ano	Previsão de Aposentadorias no Mês / Ano	Limite de Confiança Inferior (Aposentadorias no Mês / Ano)	Limite de Confiança Superior (Aposentadorias no Mês / Ano)
mai/21	717	-23	1457
jun/21	505	-323	1333
jul/21	344	-564	1251
ago/21	509	-472	1490
set/21	348	-701	1398
out/21	295	-819	1410
nov/21	74	-1102	1250
dez/21	-154	-1388	1081
jan/22	-86	-1377	1205
fev/22	1089	-256	2433
mar/22	1181	-216	2577
abr/22	912	-535	2360
mai/22	741	-755	2237
jun/22	529	-1015	2073
jul/22	368	-1222	1958
ago/22	533	-1102	2168
set/22	373	-1307	2052
out/22	319	-1403	2042
nov/22	98	-1666	1863
dez/22	-129	-1936	1677
jan/23	-62	-1909	1785
fev/23	1113	-774	3000
mar/23	1205	-721	3131
abr/23	937	-1028	2901
mai/23	765	-1238	2768
jun/23	553	-1487	2594
jul/23	392	-1685	2469
ago/23	557	-1556	2671
set/23	397	-1753	2546
out/23	343	-1842	2528
nov/23	123	-2097	2343
dez/23	-105	-2360	2149

150. Ressalte-se que os valores negativos são gerados pela aplicação da técnica estatística da previsão. Portanto, ao realizar a interpretação e aplicação a realidade, a estes valores deve ser atribuído o valor de zero, considerando os valores definidos no "Limite de Confiança Superior".

4.8.2 DA PREVISÃO DA DEMANDA DE PENSÕES

Foi feita uma correspondência entre o número de aposentadorias e pensões que estiveram em manutenção no período de 2000 a 2020, conforme tabela abaixo:

Ano	Aposentados	Instituidor de Pensão	% de Instituidores de Pensão em Relação ao total de Aposentados
2000	390.331	208.171	53,33%
2001	385.928	214.805	55,66%
2002	382.249	220.364	57,65%
2003	387.245	226.704	58,54%
2004	381.974	233.045	61,01%
2005	377.059	238.192	63,17%
2006	369.542	242.286	65,56%
2007	366.016	246.608	67,38%
2008	364.559	249.657	68,48%
2009	365.841	246.921	67,49%
2010	368.376	249.612	67,76%
2011	371.753	252.326	67,87%
2012	375.617	251.444	66,94%
2013	379.486	252.475	66,53%
2014	381.601	253.071	66,32%
2015	386.015	251.874	65,25%
2016	388.425	244.965	63,07%
2017	396.907	240.398	60,57%
2018	402.008	240.150	59,74%
2019	427.143	238.608	55,86%
2020	425.908	236.963	55,64%
		Média	62,56%
		Desvio Padrão	4,80%

4.8.3 DA CAPACIDADE OPERACIONAL DO SERVIDOR

151. Foi realizada medição das fases processuais, de tal modo que se tornou possível sequenciar as atividades e o tempo necessário para conclusão de um processo, conforme tabela abaixo:

Tipo (tarefa ou subtarefa)	Nome da tarefa principal	Duração máxima (em min)	Descrição do serviço
Tarefa	Aposentadoria	770	Aposentadoria de servidor público federal
Subtarefa		30	Conferência documental e consultas CORR/CFAI
Subtarefa		60	Conferir CTC e incluir valores de PSS
Subtarefa		30	Instruir processos eletrônico / SEI
Subtarefa		90	Analisar frequência
Subtarefa		30	Analisar licenças
Subtarefa		30	Verificar LPA em dobro
Sub tarefa		30	Atualizar dados cadastrais e emitir simulação
Subtarefa		15	Verificar tempo especial
Subtarefa		30	Revisar anuênio
Subtarefa		15	Emitir planilha para implantação sistêmica
Subtarefa		30	Calcular indenização de férias e acertos financeiros
Subtarefa		15	Emitir carta de concessão e Portaria
Subtarefa		15	Conferir publicação em DOU e notificar chefia
Subtarefa		30	Emitir certidão de PIS/PASEP
Subtarefa		60	Implantar aposentadoria no SIAPE
Subtarefa		60	Realizar ajustes em aposentadorias pela média
Subtarefa		30	Solicitar/Excluir servidor do SISREF e e-mail
Subtarefa		90	Cadastrar ato no e-pessoal / TCU
Subtarefa		60	Cadastrar CGU
Subtarefa		10	Preencher requerimento de COMPREV
Subtarefa		10	Enviar documentos do COMPREV via sistema

152. Portanto, o tempo médio para conclusão de um processo de aposentadoria do servidor público federal é 770 minutos. Nessa esteira, é importante ressaltar que as fases processuais para concessão de uma pensão detêm similaridade com as fases processuais de uma aposentadoria.

4.8.4 DA SITUAÇÃO ATUAL DA CEAB/RPPS

153. A Central Especializada de Análise de Benefício do Regime Próprio de Previdência Social – CEAB/RPPS, foi instituída a título de experiência-piloto pela Portaria Nº 1.192/PRES/INSS, de 25 de novembro de 2020.

154. A CEAB/RPPS é uma ‘unidade voltada à gestão centralizada da análise de processos de reconhecimento de direitos e revisões, ambos de aposentadorias e pensões do Regime Próprio de Previdência Social, bem como as atividades de reversão de aposentadorias, recursos administrativos, compensação previdenciária, manutenção de direitos e atendimento de demandas judiciais, relacionadas aos servidores inativos e pensionistas em que o INSS figure como parte ou interessado, atuando seus integrantes em regime de dedicação exclusiva’.

155. Atualmente, há 79 (setenta e nove) servidores ativos integrantes da carreira do seguro social para execução exclusiva das atividades vinculadas a CEAB/RPPS.

156. Em observância as orientações contidas no regulamento – PORTARIA Nº 193 /MP, DE 3 DE JULHO DE 2018, foi autorizado o exercício nas unidades do INSS de 161 empregados públicos, oriundos de cargo de nível médio, do quadro de pessoal da INFRAERO – Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária, cedidos ao INSS, ocupantes do cargo de Profissional de Serviços Aeroportuário - PAS, foram designados para atuarem, com exclusividade, na CEAB/RPPS. Saliente-se que já existiam 20 empregados da INFRAERO já em exercício na Central.

4.9 DOS SERVIDORES NECESSÁRIOS PARA MANUTENÇÃO E DEMANDAS JUDICIAIS

157. Considerando a Central das Atividades para Gestão de Pessoas que estava em atividade na Superintendência Regional Sudeste I no exercício 2020, por força da PORTARIA Nº 61/SR-I/INSS, de 04 de maio de 2020, Anexo IX e X, e tendo como base a similaridade das demandas do servidor público, estimou-se o número de servidores a serem alocados para o atendimento da demanda do servidor aposentado e do pensionista, bem como das oriundas do poder judiciário.

158. Assim, considerando a experiência da Gestão de Pessoas Centralizadas da SR I, a qual contava com 102 (cento e dois) servidores dedicados, e desses 20% encontram-se destacados para atendimento de demandas judiciais e manutenção, optou-se pela utilização do mesmo percentual, sendo divididos em 10% do total de servidores para atendimento dos serviços de manutenção e 10% para o atendimento às demandas judiciais.

4.10 DA COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

159. Para a operacionalização dos requerimentos do regime instituidor foi necessário determinar as formas de tratamento do estoque atual, bem como o tratamento dos que forem sendo gerados a partir da incorporação dos órgãos e entidades.

160. Considerando todos os fluxos da aposentadoria do servidor público, vê-se que no sequenciamento das atividades existe a subtarefa análise de CTC já averbada (60 minutos), preencher requerimento do COMPREV (10 minutos) e enviar documentos de COMPREV via sistema (10 minutos).

161. Dessa forma, durante a análise da aposentadoria o servidor responsável já realiza as atividades inerentes ao COMPREV, resultando em economicidade processual e vedação a duplicidade das atividades.

162. Obteve-se 292.864 (duzentos e noventa e dois mil oitocentos e sessenta e quatro) aposentadorias entre o período de 05/1999 e 03/2020 e, à época do estudo, projetou-se mais 16.991 (dezesseis mil novecentos e noventa e um) aposentadorias entre 04/2020 e 12/2020, totalizando um estoque em 12/2020 de 705.265 (setecentos e cinco mil duzentos e sessenta e cinco) de compensações previdenciárias regime Instituidor (COMPREV RI).

163. A análise dos processos realizada pelo Regime de Origem ocorrerá como forma de demanda reativa, uma vez que esta somente será impactada quando das solicitações. No período de 1999 a 2020, 33.954 (trinta e três mil novecentos e cinquenta e quatro) servidores foram exonerados ou demitidos no âmbito da união. Nessa situação, considerasse um cenário extremo, no qual todos voltariam como uma Compensação Previdenciária. Sabe-se que, no caso concreto, parte desses servidores apenas migraram entre órgãos da União; entretanto, não há dados suficientes para quantificá-los.

Total de minutos por processo	770
Previsão do Total de processos mês	3.026
Total de Servidores	270
Capacidade total por servidor (β)	11
Capacidade de análise (n)	2.970
Necessidade de Técnicos	46

5 PREVISÃO DE APOSENTADORIAS DOS SERVIDORES DO INSS E PERDA DOS TEMPORÁRIOS

164. O comportamento para aposentadoria é um fator sensível na avaliação atuarial. A hipótese para a aposentadoria deve considerar além da legislação vigente, que regula as regras de elegibilidade^[3] em função das características dos servidores, mas também o comportamento dos servidores ao atingir os requisitos para a aposentaria.

165. Pode ser dividido em duas populações:

- o Iminentes (Quem já cumpriu os requisitos)
- o Não Iminentes (Quem ainda não cumpriu os requisitos)

166. O comportamento para aposentadoria é uma fator sensível na avaliação atuarial. A hipótese para a aposentadoria deve considerar além da legislação vigente, que regula as regras de elegibilidade em função das características dos servidores, mas também o comportamento dos servidores ao atingir os requisitos para a aposentaria.

167. Na prática pode-se considerar duas categorias de servidores, os que estão sujeitos às regras de transição, que condicionam a integralidade e paridade, e os que não se enquadram nessas regras, os sujeitos às regras permanentes. Além disso, há também os servidores que já cumpriram os critério para aposentadoria mas não requereram o benefício, os chamados iminentes. No entanto, este estudo não contempla esse grupo uma vez que em estudo anterior foi avaliado o comportamento médio desses servidores.

168. O estudo aqui apresentado pretende avaliar como se dá o comportamento dos servidores ao longo dos anos ao atingir a elegibilidade para aposentadoria, tanto os sujeitos às regras permanentes, quanto aos sujeitos às regras de transição. Assim, é relevante destacar que existem dois momentos em função das categorias de servidores especificados anteriormente, que podem ser descritos como “primeira elegibilidade” e “melhor elegibilidade”.

- **A primeira elegibilidade:** é o momento em que o servidor atinge os requisitos para perceber o primeiro benefício previdenciário.
- **A melhor elegibilidade:** se refere ao momento em que o servidor, os que estão sujeitos às regras de transição, atingem os requisitos para obtenção de benefício previdenciário com direito a integralidade e paridade.

169. Ocorre que, nos moldes atuais adotados na Avaliação Atuarial da União, a hipótese para o comportamento da aposentadoria considera que os servidores sujeitos as regras permanentes aposentam quando atingem os critérios para a primeira elegibilidade, já os sujeitos às regras de transição esperam até alcançar esses critérios. Essa hipótese é bastante conservadora uma vez que não considera diferimento para a aposentadoria além daqueles que se enquadram nas regras de transição. A forma com a qual vem sendo adotada essa hipótese tem causado distorções nas projeções atuariais no curto prazo, dada a superestimação dos valores a serem pagos, especialmente nos primeiros anos, uma vez que não se tem observado esse comportamento médio do servidor federal.

170. Por esse motivo se faz necessário análise quanto ao comportamento desses servidores ao longo do tempo, no intuito de promover melhoria nas estimativas e projeções.

171. Quanto a metodologia, foi aplicado o procedimento de microssimulação, com o objetivo de verificar qual seria o impacto, sobre as despesas do RPPS da União, de diferentes comportamentos de aposentadoria por parte dos servidores que se tornam elegíveis para se aposentar. Assim, a análise foi sob a perspectiva de estimativas de despesas simulando-se dois cenários alternativos:

- Cenário 1: os servidores decidem aposentar-se no ano em que se tornam elegíveis;
- Cenário 2: os servidores que se tornam elegíveis aposentam-se de acordo com uma distribuição de probabilidade. A probabilidade de se aposentar aumenta com a idade, tornando-se igual a um aos 75 anos (quando ocorre aposentadoria compulsória).

172. Pela metodologia do IPEA, os procedimentos aplicados pelo IPEA se baseiam na reconstrução das massas de servidores entre 2010 e 2019, assim, para cada ano, com base nas informações disponíveis na base de dados anteriormente citada, foi possível reconstituir o número de servidores em atividade, aposentados, pensionistas e os óbitos ocorrido nesse período.

173. Com essas bases reconstituídas para cada ano, em relação aos servidores em atividade, foi calculado com base nas regras vigentes, a data provável de aposentadoria. Com isso, foi possível observar a cada ano, os servidores que possuíam ou não os requisitos necessários para aposentadoria no ano analisado.

174. Para definição dos aposentados: aposentados no ano “t” correspondem na linha vínculos, cujo ano da variável DT_OCOR_INATIVIDADE_SERV é igual a “t” e DT_OBITO é maior que “t” (ou NA);

175. Para definição dos contratados: no ano “t”, correspondem na linha vínculos a variável DT_OCOR_INGR_SPUB_SERV fixada em “t” e DT_OCUPACAO_CARGO diferente de “NA” (o motivo dessa última restrição é que há muitas linhas com a mesma pessoa em funções/lotações diferentes do concurso original – e nesses casos a DT_OCUPACAO_CARGO é “NA”);

176. Para definição dos óbitos: no ano “t”, correspondem as pessoas cujo ano da variável DT_OBITO é igual a “t”;

177. Para definição dos ativos: correspondem, no ano “t”, as pessoas com os 6 seguintes atributos (cumulativos):

- o 1 - SG_REGIME_JURIDICO = "EST"; e
- o 2 - DT_OCOR_INGR_SPUB_SERV tem ano menor ou igual a “t”; e
- o 3 - DT_OCUPACAO_CARGO diferente de “NA”; e

178. O motivo dessa restrição é que há muitas linhas com a mesma pessoa em funções/lotações diferentes da do concurso original – e nesses casos a DT_OCUPACAO_CARGO é “NA”; e

- o - DT_OCOR_INATIVIDADE_SERV é “NA” ou tem ano estritamente maior que “t”; e
- o - DT_OBITO é “NA” ou tem ano estritamente maior que “t”
- o EXCLUSIVE aquelas pessoas que:
 - o tem NO_SIT_SERV == "INSTITUIDOR PENSÃO", variável VAR_0069_AGR_EXCL_NC incluindo o termo "FALEC" e DT_OBITO = NA

179. O motivo da exclusão que compõem o critério 6 é que o simples fato da data de óbito ser NA não significa que o servidor não tenha morrido. Ainda são identificados três categorias para os aposentados:

- o Aposentados “sharp”: correspondem aos que servidores que no ano t;
 - o Na variável DT_OCOR_INATIVIDADE_SERV é igual a “t”; e
 - o Na variável DT_OBITO estritamente maior que “t” ou “NA”; e
 - o Não é risco expirado pelos cálculos realizados; ou
 - o Na variável DT_OCOR_ABONO_PERM_PSS iguais a “t”.
- o Riscos expirados: correspondem aos servidores que no ano t;
 - o Na variável DT_OCOR_ABONO_PERM_PSS menor ou igual a “t”; ou
 - o São risco expirados pelos cálculos realizados.
- o Aposentadorias de riscos expirados no ano t: correspondem aos servidores que no ano t;
 - o Na variável DT_OCOR_INATIVIDADE_SERV igual a “t”; e
 - o Na variável DT_OBITO estritamente maior que “t” ou “NA”; e
 - o É risco expirado pelos cálculos realizados; e
 - o Na variável DT_OCOR_ABONO_PERM_PSS estritamente diferente de “t”.

180. Destaca-se que para a análise pretendida, em relação aos riscos expirados, iminentes, estão sendo calculados com 2 hipóteses básicas sobre o tempo averbado.

- o Hipótese 1 - Polinômio: adota-se a hipótese conservadora de Schettini et al. (2018);
- o Hipótese 2 - Escada: essa hipótese foi adotada por Schettini et al. (2019) para análise no caso dos estados.
 - o A ideia é verificar a sensibilidade dos resultados às hipóteses adotadas. Ambas as hipóteses são diferentes da variável “tempo para aposentadorias metodologia Ipea” e, em particular, não usam a variável “data do primeiro emprego”.

181. Utilizando os dados de Toda os servidores da União do período de 2010 à 2019, temos como resultado que será utilizado como modelo:

Ano	Ativos	Ingressantes	Falecidos	Aposentados	Fluxo Líquido
2010	509013	32588	1110	14123	17355
2011	512255	19361	1063	15056	3242
2012	515004	19320	1115	15453	2752
2013	522412	24547	1049	16088	7410
2014	543036	37490	1064	15801	20625
2015	543798	18261	1043	16454	764
2016	545432	18315	1084	15596	1635
2017	538362	16243	1122	22164	-7043
2018	530501	11869	1035	18681	-7847
07/2019	513709	5863	363	22144	-16644

Tabela: Estoque de ativos e fluxo de ingressos e desligamentos dos servidores vinculados ao poder executivo federal entre 2010 e julho de 2019

182. A Tabela abaixo apresenta os fluxos de aposentadorias “sharp”, as que ocorrem quando o servidor se torna elegível, considerando as duas hipóteses metodológicas. Em ambos os casos, escada e polinômio, ocorrem o mesmo padrão com uma pequena diferença de nível ao final dos anos avaliados. Essas informações traduzem que em média, considerando o tal de servidores elegíveis a cada ano, entre 18% e 20% aproximadamente, considerando polinômio e escada, respectivamente, aposentam quando atingem a elegibilidade.

Ano	Novos elegíveis - Escada	Novos elegíveis - Polinômio	Aposentados Sharp - Escada	Aposentados Sharp-Polinômio	% sharp- Escada	% sharp-Polinômio
2010	35514	35801	5719	5763	16,1%	16,1%
2011	34000	35502	6051	6076	17,8%	17,1%
2012	33543	34371	5874	5815	17,5%	16,9%
2013	31903	32706	5803	5622	18,2%	17,2%
2014	32665	33033	5548	5207	17,0%	15,8%
2015	31076	31568	5613	5238	18,1%	16,6%
2016	28922	29608	5592	5317	19,3%	18,0%
2017	27001	27550	6810	6390	25,2%	23,2%
2018	22858	22914	5621	5226	24,6%	22,8%
07/2019	15797	17153	4334	3786	27,4%	22,1%

Tabela - Fluxos de novas elegibilidades e de aposentadorias “sharp” dos servidores vinculados ao poder executivo federal entre 2010 e julho de 2019.

183. Diferente da tabela anterior que analisa sob a ótica dos elegíveis, a tabela a seguir ilustra o número de aposentadorias “sharp” partindo da análise dos novos aposentados a cada ano. Desse modo, considerando as duas hipóteses, do fluxo de novos aposentados, em média 32,65% e 34,02%, considerando polinômio e escada, respectivamente, das novas aposentadorias são imediatas, após atingir a elegibilidade.

Ano	Novos aposentados	Aposentados Sharp - Escada	Aposentados Sharp - Polinômio	% sharp - Escada	% sharp - Polinômio
2010	14123	5719	5763	40,49%	40,81%
2011	15056	6051	6076	40,19%	40,36%
2012	15453	5874	5815	38,01%	37,63%
2013	16088	5803	5622	36,07%	34,95%
2014	15801	5548	5207	35,11%	32,95%
2015	16454	5613	5238	34,11%	31,83%
2016	15596	5592	5317	35,86%	34,09%
2017	22164	6810	6390	30,73%	28,83%
2018	18681	5621	5226	30,09%	27,97%
07/2019	22144	4334	3786	19,57%	17,10%

Tabela – Fluxo de aposentadorias e aposentadorias “sharp” dos servidores vinculados ao poder executivo federal entre 2010 e julho de 2019.

184. Diante das análises realizadas, ainda que pouco aprofundadas, foi possível verificar pela metodologia do IFI que existe uma redução nas despesas quando se considera as probabilidades de permanência após se atingir a elegibilidade, ao invés de adotar que todos servidores aposentam imediatamente ao adquirem a elegibilidade.

185. A reconstrução dos fluxos de ingressos e saídas ao logo dos anos, pela proposta metodológica do IPEA, possibilitou verificar que as pessoas que ora recebem o abono, o fazem há sete anos em média. Mas que essas pessoas, por definição, não se aposentaram “sharp”. No entanto, foi constatado que aproximadamente 20% de todos os novos elegíveis tendem a se aposentar “sharp”, logo que adquirem a elegibilidade.

186. Considerando que todas as análises realizadas estão corretas, no que tange aos riscos expirados, é possível concluir que, em média, as pessoas passam menos de sete anos como riscos expirados. Diante disso, seria plausível dizer que adotar um tempo próximo de 7 anos pareceria uma hipótese mais adequada, ou uma aproximação de $7*0,8 + 0*0,2$ (80% da população esperaria algo próximo de 7 anos e 20% aposentariam no momento que atingir a elegibilidade).

187. A partir deste levantamento, tem-se em relação a possibilidade dos servidores em abono permanência, atualmente existem 3.885 (três mil, oitocentos e oitenta e cinco) servidores em abono de permanência, com possibilidade de alcançar 4.297 no final de 2021. Utilizando a métrica descrita acima a possibilidade de aposentadorias de servidores, assim se apresentaria:

Estimativa de Novos Abono de Permanência 2021- 2026 e Previsão de Aposentadorias				
Exercício	NA	Técnico do Seguro Social/NI	Analista do Seguro Social/NS	Estimativa de Aposentadoria
2021	15	3.959	323	1.350
2022	15	1	1	337
2023	16	2	82	309
2024	17	3	148	280
2025	18	4	199	254
2026	19	5	263	233
			total	2.764

188. Outra medida adotada pela Autarquia, já descrita anteriormente, foi a contratação temporária. Com fundamento na Lei nº 8.745, de 09/12/1993, com redação dada pela Medida Provisória nº 922, de 2020, e com fundamento na Lei nº 13.954, de 16/12/, bem como do Decreto nº 10.210, de 23/01/2020, foi realizado processo seletivo simplificado para contratação temporária de aposentados do RPPS da União e militares inativos das Forças Armadas para captação de força de trabalho adicional para o INSS.

189. O processo foi regido pelo Edital Conjunto de Chamamento Público e Processo Seletivo Simplificado nº 01/SEPRT/SEDGG/INSS, de 29/04/2020, que apresentou dois grupos para atuação no INSS:

- O G1, de servidores aposentados civis do RPPS da União e militares inativos das Forças Armadas, com 7.400 (sete mil e quatrocentas) vagas ofertadas; e
- O Grupo E1, de aposentados da Carreira do Seguro Social, sem número de vagas definido.

190. O resultado do processo seletivo registrou 3.234 (três mil, duzentos e trinta e quatro) candidatos habilitados no Grupo G1, desses apenas 2.493 (dois mil, quatrocentos e noventa e três) assinaram o Termo de Adesão ao Contrato. No entanto, somente 2.045 (dois mil e quarenta e cinco) possuem matrícula no SIAPE e esse quantitativo tem reduzido diariamente, já que muitos candidatos solicitaram desistência do contrato em decorrência da pandemia do COVID-19.

191. Com relação aos candidatos do Grupo E1, 585 (quinhentos e oitenta e cinco) candidatos lograram habilitação, desses 515 (quinhentos e quinze) assinaram o Termo de Adesão e apenas 436 (quatrocentos e trinta e seis) encontram-se com matrícula ativa no SIAPE.

Descrição	Quantidade (MÉDIA 2020/2021)	Valor mensal (anual/7)	Valor BRUTO até Dezembro de 2020	Valor até 30/04/2021
CT aposentado/RPPS - G1	1021	R\$ 1.244.942,33	R\$ 8.714.596,28	R\$ 7.953.201,67
CT aposentado do INSS – E1	436	R\$ 602.421,83	R\$ 4.215.252,80	R\$ 2.409.687,32
CT Militar - G1	818	R\$ 1.525.898,26	R\$ 10.681.287,80	R\$ 9.634.895,14
TOTAL	2.275	R\$ 3.373.262,42	R\$ 23.611.136,88	R\$ 19.997.784,13

192. Logo, como resultado, temos a previsão de perda de mão de obra para os próximos 5 anos:

Temporários	2.275
Servidores do Quadro efetivos	2.764
Total	5.039

193. Reforça-se que os contratados temporários tem o término de seu contrato em dezembro de 2021, o que impactará diretamente no atendimento a população, ocasionando o aumento de demandas judiciais, aumentando o custo da máquina pública, além de provocar o não atendimento da população.

6 ANÁLISE DE RISCO E IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

194. Gerenciamento de riscos, em suma, são procedimentos aplicados na identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos existentes nas atividades executadas por uma Organização.

195. Essas atividades preventivas em conjunto com outras áreas, visam reduzir ou eliminar eventuais impactos negativos sobre objetivos e resultados pretendidos.

196. Ressaltamos que, quanto à projeção para os próximos 5 (cinco) anos quanto aos servidores que preencherão os requisitos de aposentadoria. Atualmente existem 3.885 (três mil, oitocentos e oitenta e cinco) servidores em abono de permanência, e a esses serão acrescidos novos adquirentes dos requisitos, de modo que até o final do exercício 2026, cerca de 4.569 (quatro mil, quinhentos e sessenta e nove) servidores estarão em abono de permanência ou, ainda, aposentados. Considerando o atual quadro de 20.301 (vinte mil, trezentos e um) servidores, tal quantitativo corresponderá a 22,50% do efetivo, representando um risco à performance institucional. Soma-se a isso o fato de outras situações não previstas, tais como falecimento, afastamentos legais, demissões, exonerações e vacâncias, cessões, requisições e movimentações para outros órgãos.

197. Em atendimento ao art. 7º do Decreto nº 9.739, de 28/03/2019, apresenta-se a estimativa do impacto orçamentário para a contratação dos novos servidores, com projeção para os próximos 3 (três) anos

ESTIMATIVA DE INVESTIMENTO EM NOVO CONCURSO PÚBLICO - CARREIRA DO SEGURO SOCIAL

Cargo	Quantidade	Valor Mensal Unitário	Valor Total	Valor Total	Valor Total
	(A)	(B)	março a dezembro 2022	janeiro a dezembro 2023	janeiro a dezembro 2024
Técnico do Seguro Social	6004	R\$ 5.447,78	R\$ 354.341.770,47	R\$ 425.210.124,56	R\$ 425.210.124,56
Analista do Seguro Social	1571	R\$ 8.357,07	R\$ 142.230.367,18	R\$ 170.676.440,61	R\$ 170.676.440,61
TOTAL		R\$ 13.804,85	R\$ 496.572.137,64	R\$ 595.886.565,17	R\$ 595.886.565,17

7 CONCLUSÃO

Resumindo a quantidade de servidores solicitados para inclusão imediata aos quadros do INSS, de forma a não impactar o atendimento ao público, são assim distribuídos:

Área	Analistas	Técnicos	OBS
Serviço Social	463		Com formação específica
Reabilitação Profissional	702		
Análise Reconhecimento de Direito RGPS		2.938	
Combate à Fraude (MOB)		734	
Serviço de Apoio ao Reconhecimento de Direito		216	
Serviço de Atendimento de Demandas Judiciais		40	
Serviço de Cobrança Administrativa		34	
Análise Reconhecimento de Direito RPPS		46	
Recomposição do Quadro de Aposentados até 2023	406	1.996	
TOTAL	1.571	6.004	Total : 7.575

198. É mister salientar que, para uma eficiente e proporcional atuação que garanta integralidade de atendimento e manutenção dos benefícios de seus segurados e de toda as demais áreas da administração da Autarquia, faz-se necessária a existência de um corpo de servidores na ativa, o qual corresponda aos percentuais de demandas recebida diuturnamente pelo INSS e seja capaz de zerar a análise dos processos represados, o que não se vislumbra no cenário atual de atendimentos do Instituto.

199. É salutar compreender que, ante o esvaziamento do quadro de servidores, fica inviabilizada a concessão tempestiva de benefícios constitucionais. Para que não haja interrupção da continuidade nos serviços, a reposição do quadro de pessoal por meio de realização de concurso público é medida urgente, e recomendada, inclusive, por órgãos e entidades públicas, a exemplo do Ministério Público e Defensoria Pública.

7.1 IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

200. O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS Autarquia Federal com competência institucional da operacionalização do reconhecimento dos direitos dos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS que abrange a mais de 50 milhões de segurados e aproximadamente 36 milhões de beneficiários.

201. O INSS caracteriza-se, portanto, como uma organização pública prestadora de serviços previdenciários para a sociedade brasileira. Possui como missão garantir proteção aos cidadãos por meio do reconhecimento de direitos, com o objetivo de promover o bem-estar social.

202. A contratação de servidores públicos possibilitará que o INSS cumpra sua missão institucional, com o reconhecimento tempestivo de direitos previdenciários do RGPS e demais serviços prestados à sociedade, sem prejuízo ao atendimento aos cidadãos para diversos serviços que são prestados pelo INSS.

203. Segundo Informe da Previdência Social, novembro/19, os benefícios previdenciários produzem impactos significativos sobre o nível de pobreza da população brasileira. Assumindo como condição de pobreza a percepção de rendimento domiciliar per capita inferior a ½ salário mínimo, estima-se em 48,48 milhões a quantidade de pessoas em condição de pobreza. Caso fossem desconsiderados os rendimentos advindos do recebimento de benefícios previdenciários, a quantidade de pobres seria de 74,49 milhões, o que significa dizer que o pagamento de benefícios pela Previdência Social retira da condição de pobreza cerca de 26,01 milhões de indivíduos – redução de 13,3 pontos percentuais na taxa de pobreza.

204. A demora na conclusão da análise do requerimento administrativo impacta nos indicadores acima mencionados, em especial para pessoas de baixa renda, que dependem do benefício previdenciário para sua manutenção, já que em muitos casos são substitutivos de renda, como salário maternidade, pensão por morte, auxílio doença, aposentadorias por idade e por invalidez e benefícios assistenciais.

ENCAMINHAMENTO

205. Encaminhe-se à DGPA, à PFE e ao Gabinete da Presidência para continuação do processo.

Brasília/DF, 15 de junho de 2021.

ALESSANDRO ROOSEVELT SILVA RIBEIRO

Diretor de Atendimento

[1] https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/transicao-de-governo-2018-2019/arquivos/informacoes-estrategicas-ministerio-do-planejamento_versao-publicacao_completa.pdf

[2] Dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal disponível site do Ministério da Economia.

[3] Segundo a descrição do glossário do relatório da avaliação atuarial da união (pg.47) a elegibilidade “corresponde ao cumprimento de todos os critérios definidos na legislação que rege o RPPS como necessários para obtenção de um benefício previdenciário”.



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO ROOSEVELT SILVA RIBEIRO**, Diretor(a) de Atendimento, em 15/06/2021, às 21:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.inss.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3966222** e o código CRC **B0A714D7**.