



Relatório final sobre a
Carreira do Seguro Social
Propostas para melhoria

Grupo de Trabalho
instituído pela Portaria nº 140, de 02 de abril de 2012

Brasília, setembro de 2012.

Apresentação

O Ministério da Previdência Social - MPS impulsionou, sob a coordenação da Secretaria Executiva, a discussão sobre a adoção de políticas de formação, desenvolvimento e valorização profissional, assumindo a necessidade de construir uma carreira adequada a um modelo de gestão que valorize e desenvolva as estratégias institucionais previdenciárias.

O Grupo de Trabalho foi criado pelo Ministro da Previdência Social, Excelentíssimo Sr. Garibaldi Alves Filho, e coordenado pela Secretária-Executiva Adjunta, Elisete Berchiol da Silva Iwai, e contou com a participação de:

Rose Mary Oliveira - Assessora da Secretaria-Executiva
Fátima Aparecida Rampin - Assessora da Secretaria-Executiva - (Suplente)
Oliveiros Silva Mendes Junior - Diretoria de Gestão de Pessoas
Cristie Freitas Sampaio Costa Cordeiro - Diretoria de Gestão de Pessoas - (Suplente)
Suelia Maria Valadares Guimarães Pereira - Diretoria de Benefícios
Mario Galvão de Souza Sória - Diretoria de Atendimento
Joseline Vilela Vaz Santos - Diretoria de Orçamento, Finanças e Logística
Deniz Helena Pereira Abreu - Diretoria de Saúde do Trabalhador
Verônica Maria Monteiro da Rocha - ANASPS
Neusa Vieira Lopes de Castro - ANASPS
Terezinha de Jesus Aguiar - CNTSS
Davi Santos Costa Eduvirges - CNTSS
Pedro Luiz Totti - CNTSS - (Suplente)
Lidia de Jesus - FENASPS
José Manoel de Campos Ferreira - FENASPS
Moacir Lopes - FENASPS - (Suplente)

Com a colaboração de:

Jorge F. V. de Pinho – Professor da Unb – convidado da ANASPS
Luis Fernando Silva – Assessoria Jurídica da FENASPS
Fabiano Manquevich de Lima – Assessoria da Secretaria-Executiva

O grupo reuniu-se na Secretaria-Executiva do Ministério da Previdência no período de 12/04/2012 a 04/09/2012.

O grupo concluiu pela necessidade de mudanças na estrutura, progressão e promoção, além de critérios de estímulo para manutenção dos servidores no quadro do INSS, e identificou, também, maneiras pelas quais o Ministério da Previdência Social e o INSS podem contribuir para que seja alcançada a excelência no cumprimento de sua missão institucional.

Elisete Berchiol da Silva Iwai
Coordenadora do Grupo de Trabalho

Índice

Apresentação	2
1. Introdução.....	4
2. Sistema Integrado de Gestão de Pessoas	6
2.1. Objetivos e Etapas de Trabalho	7
2.2. Estrutura e Desenvolvimento na Carreira.....	11
2.3. Agrupamento dos Cargos de Nível Superior.....	16
2.4. Agrupamento dos Cargos de Nível Intermediário	17
2.5. Cargos e funções de confiança.....	18
2.6. Plano de Capacitação e desenvolvimento	18
3. Composição da Remuneração.	19
3.1. Tabela de Correlação dos Cargos.....	20
3.2.1 – Cargos de Nível Superior	20
3.2.2 – Cargos de Nível Intermediário	20
3.2. Tabela de Simulação de enquadramento	21
3.3. Transição para a nova carreira do Seguro Social e os critérios de reposicionamento	21
3.3.1. As regras de transição para os servidores que possuem os requisitos necessários para a aposentadoria e aposentados.....	22
Conclusão Final	22

1. Introdução

Ao reconhecer que a Previdência se faz com pessoas (gestores e trabalhadores técnicos), os dirigentes máximos do MPS e INSS, impulsionaram, sob a coordenação da Secretaria Executiva, a discussão sobre a adoção de políticas de formação, desenvolvimento e valorização profissional, assumindo-se a necessidade de se construir uma carreira adequada ao modelo de gestão por competências.

As Diretrizes desta proposta foram elaboradas tomando-se por base a discussão e deliberações do Grupo de Trabalho da Carreira do Seguro Social, instituído pela Portaria MPS nº 238, de 28/4/2011, DOU 29/4/2011, composta de gestores e trabalhadores e focavam a Jornada de Trabalho, as Atribuições dos Cargos, o Adicional por Qualificação e Composição remuneratória.

A questão referente à Jornada de Trabalho foi tratada através da Resolução INSS/PRES nº 177 de 15/02/2012 que implementou o regime especial de atendimento em turnos, e os demais tópicos passaram a integrar uma proposta de Plano de Carreira, Cargos e Remunerações – INSS, que foi concebida de maneira a oferecer ao trabalhador oportunidades de desenvolvimento profissional e dotar a Previdência Social de um instrumento de gestão de pessoal, instituindo uma política de evolução e desenvolvimento estimulando a melhoria de desempenho.

O Plano de carreira representa avanço no desenvolvimento do trabalhador, através de progressão por capacitação e por mérito, estabelecendo as possibilidades concretas de consolidação da carreira como instrumento estratégico para o fortalecimento da política de Previdência Social, reivindicação histórica dos trabalhadores.

A estrutura proposta atrela os critérios de capacitação e desenvolvimento em função técnica e em função de gestão, posicionando essas duas vertentes de forma igualitária. Com isso, ocorre uma maior flexibilidade na respectiva estrutura na área técnica ou migrar para a gestão organizacional, através de um cargo de liderança.

Assim, manteremos:

Vertente técnica: nas áreas/linhas de atividades institucionais de benefícios, atendimento, recursos humanos, logística, contabilidade etc.

Vertente gerencial: formação e desenvolvimento de gestores e líderes com base nas diretrizes estratégicas. Programa Específico voltado para Capacitação e Desenvolvimento Gerencial.

No desenho da carreira proposta os cargos possuem uma estrutura remuneratória num modelo integrado de carreira, com cargos paralelos e crescimento de acordo com a complexidade das tarefas e atribuições técnicas e gerenciais exercidas.

A principal vantagem dessa estrutura de cargos/carreiras é que tanto o trabalho como as atribuições técnicas e gerenciais são harmonicamente valorizadas, satisfazendo e integrando, dessa forma, as necessidades individuais e institucionais no desenho da carreira.

Sabemos, no entanto, que para a eficácia de um plano de carreiras é que a Lei seja o instrumento norteador e flexível que propicie a imediata implantação e a efetiva integração dos demais programas, ações e instrumentos de Gestão de Recursos Humanos, como exemplo, a Avaliação de Desempenho e de Potencial, o Programa de Treinamento e Desenvolvimento, dentre outros.

Ressalte-se, no entanto, que é importante a adoção de outras medidas de gestão e avaliação periódica, pois um plano de carreira é algo que está constantemente em construção e depende fundamentalmente do diálogo e de atitudes que propiciem seus ajustes.

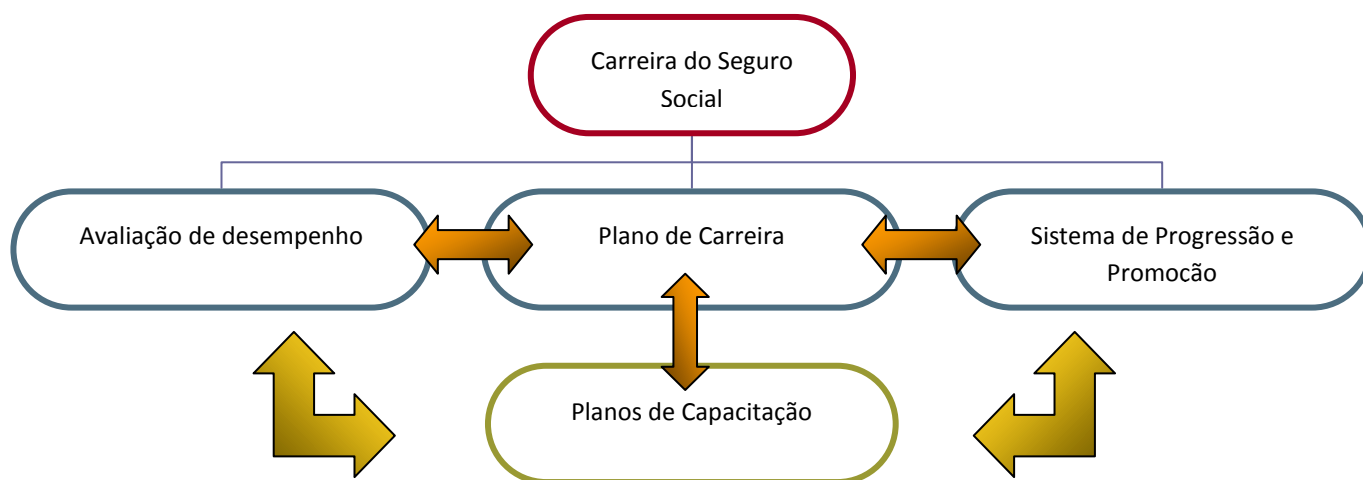
Enfim, é responsabilidade da instituição proporcionar e adequar os meios que ofereçam oportunidades para que o servidor cresça pessoal e profissionalmente, por meio de uma carreira estruturada.

2. Sistema Integrado de Gestão de Pessoas

O modelo do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas, por competências, introduzido com a criação e unificação das carreiras e cargos dos servidores especialistas em previdência possibilita a integração, flexibilização da gestão e a mobilidade dos recursos humanos, ao promover a criação da carreira, com um nível superior e um nível médio, aglutinando os cargos fragmentados e disfuncionais atualmente existentes nos Quadros de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Este modelo sistêmico pressupõe a conjugação de esforços no sentido do desenvolvimento e posterior regulamentação mediante atos no âmbito dos INSS dos seguintes instrumentos interligados: filosofia, visão estratégica e otimização de resultados inerentes às instituições previdenciárias, formando um todo representado pela política de recursos humanos da previdência social, a partir da estruturação da Carreira de Especialistas da Previdência, ou seja: Cargos, Carreira e Remuneração; Progressão Funcional; Avaliação de Desempenho por Competências e Treinamento e Desenvolvimento.

MODELO DE SISTEMA INTEGRADO DE CARREIRA DO SEGURO SOCIAL



Devemos ressaltar que os referidos instrumentos devem ser elaborados a partir do conhecimento da estrutura, da cultura, da dinâmica de desempenho existentes no INSS, motivo pelo qual envidamos esforços para uma análise preliminar da estrutura organizacional, mapeamento das atividades executadas e das competências – conhecimentos, habilidades e atitudes.

Até hoje, no processo de revisão das práticas institucionais da previdência social torna-se fundamental a inclusão como atividade estratégica a gestão de pessoas, integrando as ações de educação e treinamento ao processo de desenvolvimento dos servidores na carreira.

Devemos incentivar e premiar o autodesenvolvimento e mitigar as ações isoladas e estanques desatreladas da missão e competências. Os investimentos com a capacitação e treinamento somente alcançam resultados desejados quando alinhados ao perfil dos cargos e integrados aos processos de progressão funcional ou desenvolvimento na carreira, a avaliação de desempenho e competências, direcionando os esforços de aperfeiçoar o potencial humano para o efetivo alcance da missão e objetivos institucionais.

2.1. Objetivos e Etapas de Trabalho

Em 2012, definimos os seguintes objetivos e etapas de trabalho para nortear o processo de reestruturação da Carreira do Seguro Social do INSS:

1 - Objetivos

- a. Promover a implantação do sistema integrado de carreiras, por competências, fornecendo o direcionamento básico para nortear novas práticas de gerenciamento e critérios de capacitação e desenvolvimento, de modo a garantir mobilidade, flexibilização, modernização, integração e otimização das políticas de gestão de pessoas dentro da área de previdência social na administração pública federal;
- b. Corrigir as distorções existentes na Carreira do Seguro Social com o aprimoramento dos cargos e oportunidades de crescimento profissional pautadas no mérito e na competência, com vista à manutenção dos talentos e formação de um corpo funcional de alto nível integrante do Quadro de Pessoal do INSS

- c. Promover o equilíbrio interno e externo da estrutura remuneratória, valorizando o autodesenvolvimento e elevando seus padrões mediante o incentivo a qualificação e ao exercício de tarefas de maior grau de complexidade.
- d. Definir os aspectos relevantes que devem ser considerados quanto aos parâmetros de excelência, processo de transição, agrupamento e diretrizes para implantação de um novo modelo de Cargos, Carreiras e Salários na Previdência Social.

2 - Etapas de trabalho

- a) Apresentação das propostas, discussão e alinhamento final do Modelo de Carreiras;
- b) Elaboração de proposta de Medida Provisória para reestruturação da Carreira do Seguro Social e demais providencias necessárias ao alinhamento dos cargos da previdência social;
- c) Proceder à negociação e definir demais ações necessárias para viabilizar a aprovação e implantação da proposta.

CLASSE	CARGOS							
	Especialista em Previdência Social				Técnico em Previdência Social			
SENIOR	S9	S10	S11	S12#				
	S5*	S6	S7	S8				
	S1	S2	S3	S4#	S1	S2	S3	S4#
PLENO	P13		P14		P13		P14	
	P9*	P10	P11	P12	P9*	P10	P11	P12
	P5	P6	P7	P8	P5	P6	P7	P8
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4
ESPECIALIZADO	E9	E10	E11	E12	E9	E10	E11	E12
	E5	E6	E7	E8	E5	E6	E7	E8
	E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4
OPERACIONAL					T9	T10	T11	T12
					T5	T6	T7	T8
					T1	T2	T3	T4

COMPARATIVA DA CARREIRA DO SEGURO SOCIAL x Lei 10.855/2004 -

CLASSE	CARGOS								Lei nº 10.855/2004
	Especialista em Previdência Social				Técnico em Previdência Social				Classe
SENIOR	S9	S10	S11	S12#					Não tem
	S5*	S6	S7	S8					
	S1	S2	S3	S4#	S1	S2	S3	S4#	
PLENO	P13		P14		P13		P14		ESPECIAL
	P9*	P10	P11	P12	P9*	P10	P11	P12	
	P5	P6	P7	P8	P5	P6	P7	P8	C
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	
ESPECIALIZADO	E9	E10	E11	E12	E9	E10	E11	E12	B
	E5	E6	E7	E8	E5	E6	E7	E8	
	E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4	
OPERACIONAL					T9	T10	T11	T12	A
					T5	T6	T7	T8	
					T1	T2	T3	T4	

2.2. Estrutura e Desenvolvimento na Carreira

A carreira dos servidores do Seguro Social, composta pelos cargos de provimento efetivo, amplos e aprimorados, com a mesma denominação integrante “Especialistas em Previdência Social”, de nível superior, e de “Técnico em Previdência Social”, de nível intermediário, integrantes do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS possuem as seguintes atribuições genéricas:

- Especialistas em Previdência Social – executar todas as atribuições inerentes ao exercício das competências constitucionais, legais e de gestão, a cargo das instituições e atividades afins e correlatas à previdência social, bem como as atividades específicas vinculadas a sua área de formação.
- Técnico em Previdência Social – executar todas as atribuições inerentes ao exercício das competências constitucionais, legais e de gestão, a cargo das instituições e atividades afins e correlatas à previdência social, bem como as atividades específicas de sua área de competência.

A estrutura dos cargos apresenta compatibilização com a estrutura de remuneração, permitindo aos servidores uma perspectiva incentivada de crescimento até o final da carreira, condizente com expectativa mínima de 32 anos de Tempo de Serviço Público.

- ESPECIALISTAS EM PREVIDÊNCIA SOCIAL, com 32 PADRÕES e 3 CLASSES – Especializado, Pleno e Sênior, ingressa no Padrão 1 da Classe E (Especializado) deste cargo - e pode terminar no último Padrão da Classe S (Sênior).

- TÉCNICO EM PREVIDÊNCIA SOCIAL, com 32 PADRÕES e 4 CLASSES - Operacional, Especializado, Pleno e Sênior, ingressa no Padrão 1 da Classe O (Operacional) e pode terminar no Padrão 4 da Classe S (Sênior).

INGRESSO NA CARREIRA - POR CONCURSO PÚBLICO

O ingresso na carreira será por concurso público realizado através de provas ou provas e títulos, podendo ocorrer avaliação da aptidão profissional conforme dispuser em edital.

Fica acordado que as sequências das discussões serão em torno da exigência de nível superior para ingresso no cargo de Técnico da Previdência Social, face às mudanças ocorridas nas atividades do Instituto.

O desenvolvimento dos servidores nos cargos e carreiras dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.

Enfim, a estrutura dos cargos deve ser compatível com a estrutura de remuneração, permitindo aos servidores uma perspectiva de crescimento até o final da carreira, condizente com expectativa mínima de 32 anos de Tempo de Serviço Público.

Progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, observando-se o seguinte requisito:

a) cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão; e

Promoção é a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o 1º (primeiro) padrão da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão e as progressões necessárias conforme o cargo;

b) participação em cursos de capacitação profissional ou formação com carga horária mínima definida em regulamento específico para qualificação e acesso às classes.

Fica garantida a promoção automática nos casos de inexistência ou insuficiência de ofertas de capacitação, sem necessidade de cumprimento de pedágio.

Sugere-se o interstício de 12 meses, em alteração aos atuais 18 meses. A alteração para 12 meses é mais correta em relação ao período das análises dos planejamentos estratégicos e com o alcance das metas institucionais. Não é plausível

utilizar um período de 18 meses quando se tem a análise de um planejamento estratégico baseado no Plano Plurianual (PPA). Logo, deve ser contextualizada a carreira com a natureza anual do orçamento público, bem como com a estratégia institucional.

Com o acréscimo da Classe Sênior, totalizando 32 anos de carreira, fica aperfeiçoada a relação referente à expectativa de vida com o tempo médio de exercício na carreira. Essa previsão pode ser considerada uma média do tempo de contribuição requerido no RGPS, em que se têm trinta e cinco anos para homens e trinta para mulheres.

CLASSES	CARACTERÍSTICAS
OPERACIONAL	Este nível é caracterizado pela concentração de atividades de execução, elaboração e, eventualmente, coordenação.
ESPECIALIZADO	Este nível é caracterizado pela concentração de atividades de elaboração, supervisão e coordenação. Quando este nível for inicial de carreira abrangerá também as atividades de execução, elaboração e desenvolvimento na sua área de atuação, de competência e/ou de formação. Os profissionais enquadrados no Nível Especializado estão aptos a cumprir as atribuições de seu nível e as do Nível Operacional.
PLENO	É caracterizado pela concepção, supervisão, elaboração, controle e avaliação das atividades essenciais de seu cargo compatíveis com o desenvolvimento de ações estratégicas de curto, médio e longo prazo, abrangendo também as atividades de execução, elaboração e desenvolvimento na sua área de atuação, de competência e/ou formação. Além das atribuições de seu nível, o profissional enquadrado no Nível Pleno está apto a desenvolver as atividades do Nível Especializado e Operacional.
SÊNIOR	É caracterizado pela concepção, planejamento, avaliação, supervisão, acompanhamento e controle das atividades características de seu cargo, estando compatível com a elaboração das atividades e ações estratégicas de médio e longo prazo, abrangendo também as atividades de execução, elaboração e desenvolvimento na sua área de atuação de competência e/ou formação. O profissional enquadrado no Nível Sênior está apto a desenvolver as atribuições de seu nível e do Nível Pleno, Especializado e Operacional.

Assim, propõe-se uma progressão horizontal, isto é, por tempo e uma progressão vertical por capacitação e competência (Carreira). Por essas razões, para se entender a carreira devem estar no mesmo nível o *treinamento, o plano de carreira e o sistema de progressão e promoção, envolvidos com a avaliação de desempenho.*

PROPOSTA DE ESTRUTURA DA CARREIRA DO SEGURO SOCIAL

Progressão em 12 meses

CLASSE	CARGOS							
	Especialista em Previdência Social				Técnico em Previdência Social			
SENIOR	S9	S10	S11	S12#				
	S5*	S6	S7	S8				
	S1	S2	S3	S4#	S1	S2	S3	S4#
PLENO	P13		P14		P13		P14	
	P9*	P10	P11	P12	P9*	P10	P11	P12
	P5	P6	P7	P8	P5	P6	P7	P8
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4
ESPECIALIZADO	E9	E10	E11	E12	E9	E10	E11	E12
	E5	E6	E7	E8	E5	E6	E7	E8
	E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4
OPERACIONAL					T9	T10	T11	T12
					T5	T6	T7	T8
					T1	T2	T3	T4

O servidor poderá ser promovido antes de ter cumprido o interstício mínimo da classe, desde que atenda a requisitos de capacitação profissional superiores ao padrão em que se encontra. Para tanto, a administração estabelecerá critérios de verificação de sua qualificação (competências adquiridas). Caso contrário, deverá permanecer até o final do padrão da classe, pelo período em questão.

No caso do servidor não cumprir os requisitos para promoção descritos acima, deverá progredir mais quatro padrões (nos casos das classes Operacional e Especializado) e dois padrões (somente na classe Pleno), a título de pedágio, adotando-se apenas o critério de tempo mínimo.

O tempo máximo de exercício nas carreiras/cargos será equivalente a 32 padrões normais, distribuídos em quatro classes – Operacional, Especializado, Pleno e Sênior - para crescimento e desenvolvimento na carreira, seguindo os critérios de progressão funcional e promoção, observados os esforços de capacitação e/ou avaliação de desempenho individual.

As Classes, com diferenciados níveis de competências - OPERACIONAL, ESPECIALIZADO, PLENO e SÊNIOR – foram escalonadas em função da complexidade das competências que foram adquiridas em um contínuo processo de avaliação e capacitação especializada e proficiência direcionada ao alcance dos objetivos organizacionais.

As oportunidades de qualificação aos servidores em licença de mandato classista em entidades sindicais e associativas, e aos servidores cedidos nos termos da legislação, serão oferecidas em igualdade de condições aos demais servidores.

CLASSE	CARGOS							
	Especialista em Previdência Social				Técnico em Previdência Social			
SENIOR	S9	S10	S11	S12#				
	S5*	S6	S7	S8				
	S1	S2	S3	S4#	S1	S2	S3	S4#
PLENO	P13		P14		P13		P14	
	P9*	P10	P11	P12	P9*	P10	P11	P12
	P5	P6	P7	P8	P5	P6	P7	P8
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4
ESPECIALIZADO	E9	E10	E11	E12	E9	E10	E11	E12
	E5	E6	E7	E8	E5	E6	E7	E8
	E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4
OPERACIONAL					T9	T10	T11	T12
					T5	T6	T7	T8
					T1	T2	T3	T4

2.3. Agrupamento dos Cargos de Nível Superior

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA		
CARREIRA	CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR	CARREIRA	CARGOS/OCUPAÇÃO	FORMAÇÃO
Carreira do Seguro Social	<p>434500 - ANALISTA DO SEGURO SOCIAL</p> <p>DEMAIS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E SEUS CÓDIGOS, integrantes do Quadro de Pessoal do INSS.</p> <p>ADMINISTRADOR - CONTADOR ASSISTENTE SOCIAL - TECNICO DE PLANEJAMENTO - ODONTOLOGO - AUDITOR – ECONOMISTA - ANALISTA DE SISTEMAS – ARQUIVISTA - BIBLIOTECARIO – ENFERMEIRO - ENGENHEIRO - ESTATISTICO- FISIOTERAPEUTA- FONOAUDIOLOGO PEDAGOGO - PROGRAMADOR EDUC TRABALHO - PSICOLOGO- REDATOR - SOCIOLOGO - TECNICO EM EDUCACAO - TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAI- TECNICO EM COMUNICACAO SOCIAL - TERAPEUTA OCUPACIONAL - TESOUREIRO- ODONTOLOGO 30HORAS - NUTRICIONISTA- ARQUITETO- MEDICO - PROGRAMADOR DE EDUCACAO P/ O TRABALHO- TECNICO EDUCACAO FISICA - TECNICO EM ASSUNTOS CULTURAIS - CONFERENTE - ECONOMISTA DOMESTICO - ENGENHEIRO AGRIMENSOR- DENTISTA- TRADUTOR INTERPRETE- ADMINISTRACAO E PLANEJAMENTO C- TECNICO EM TRANSPORTE MARITMO - FARMACEUTICO- SECRETARIA EXECUTIVA TECNICO NIVEL SUPERIOR- TECNICO EM RECURSOS HUMANOS- ENGENHEIRO CIVIL- PESQUISADOR- ANALISTA I- ASSISTENTE TECNICO ADMINISTRATIVO II - ANALISTA ECONOMIA E FINANÇAS II - ATUARIO- COORDENADOR DE PROGRAMACAO - ENGENHEIRO AGRONOMO- ESPECIALISTA DE NIVEL SUPERIOR- GEOGRAFO- GEOLOGO- MEDICO VETERINARIO- PILOTO AVIADO- ANALISTA DE ADMINISTRACAO - ENGENHEIRO AGRIMENSOR- QUIMICO - ENGENHEIRO AGRONOMO - TECNICO EM ASSUNTO EDUCACIONAIS- TECNICO EM PLANEJAMENTO E ADMINISTRACAO, etc.</p>	Especialistas em Previdência Social	<p>ADMINISTRADOR ADVOGADO ANALISTA DE SISTEMAS</p> <p>ASSISTENTE SOCIAL ARQUITETO ARQUIVISTA ATUÁRIO BIBLIOTECÁRIO CONTADOR ECONOMISTA ENGENHEIRO CIVIL ESTÁTISITCO FISIOTERAPEUTA PEDAGOGO PSICOLOGO SOCIOLOGO JORNALISTA SECRETÁRIA EXECUTIVA</p> <p>----- -- ANALISTA DO SEGURO SOCIAL</p> <p>----- --</p> <p>OBS: Enquadramento dos Analistas do Seguro Social nos cargos de especialistas de acordo com a Formação e agrupamento dos demais cargos de nível superior como Analista do Seguro Social. de qualquer formação.</p>	<p>Bel. em Administração Bel. em Direito Bel. em \Processamento de de Dados, ou Ciências da Computação ou Analise de Sistemas Bel em Serviço Social Bel em Arquitetura Bel em Arquivologia Bel em Ciências Atuariais Biblioteconomia Bel. em Ciências Contábeis Bel em Economia Bel em Engenharia Bel em Estatística Fisioterapeuta Bel em Pedagogia Bel em Psicologia Ciências Sociais Bel em Comunicação Social Secretaria Executiva</p> <p>----- Qualquer Formação</p> <p>-----</p>

AGRUPAMENTO DOS CARGOS E ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES DO INSS:

O enquadramento dos servidores ocupantes de cargos efetivos integrantes do Quadro de Pessoal do INSS ocorrerá por agrupamento e transformação de cargos, de maneira opcional, ou seja:

I – em Especialistas em Previdência Social, de nível superior: O cargo de Analista do Seguro Social e os demais cargos de nível superior, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes da Carreira do Seguro Social de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, do Quadro de Pessoal do INSS, nos moldes do agrupamento de cargos estabelecidos no quadro.

II – em Técnico em Previdência Social, de nível médio: Os cargos de Técnico do Seguro Social, Técnico de Serviços Diversos, Agente de Serviços Diversos e os demais cargos efetivos de nível intermediário, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes da Carreira do Seguro Social de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, do Quadro de Pessoal do INSS, nos moldes do agrupamento de cargos estabelecidos no Quadro abaixo.

2.4. Agrupamento dos Cargos de Nível Intermediário

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO PROPOSTA		
CARREIRAS	CARGOS DE NÍVEL médio	CARREIRA	CARGO	FORMAÇÃO
Carreira do Seguro Social do INSS	Técnico do Seguro Social Agente de Serviços Diversos Técnico em Serviços Diversos Demais cargos de Nível Intermediário.	Técnico do Seguro Social do INSS	Técnico em Previdência Social	Segundo Grau Completo ou curso Técnico Equivalente, e demais pré-requisitos especificados no Edital de concurso público.

2.5. Cargos e funções de confiança

A ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, pautada no mérito e competências, leva em consideração experiências anteriores, qualificação profissional, qualificação facultativa e avaliação de desempenho individual, tendo em vista a complexidade das tarefas e responsabilidades a serem assumidas. A regulamentação específica será elaborada como um instrumento complementar do Modelo de Sistema Integrado de Carreiras do INSS.

2.6. Plano de Capacitação e desenvolvimento

Sugere-se que o sistema de educação e capacitação seja aprimorado pelo INSS, iniciado pelo atual Centro de Formação e Aperfeiçoamento do INSS – CFAINSS.

O referido Centro teria maior autonomia e seria o responsável pela execução de programas de formação e aperfeiçoamento técnico-operacional dos servidores do INSS, em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - e por elaborar e executar programas de formação destinados ao desenvolvimento funcional dos servidores do INSS, em articulação com o sistema de escolas de governo da União.

O **conhecimento institucional** será usado para progressão e estímulo dos servidores, com o objetivo da permanência no quadro do INSS.

O servidor deve ser **agente de mudança**, promovendo a melhoria e a humanização – com a conseqüente democracia e participação na gestão da Previdência.

Neste sentido a criação do Adicional de Qualificação é um instrumento para o desenvolvimento do servidor.

O Adicional de Qualificação – AQ estimula a elevação da escolaridade e os esforços de capacitação, aperfeiçoamento profissional e autodesenvolvimento, sendo essencial no processo de formação de um corpo funcional de alto nível.

3. Composição da Remuneração.

Tema de grande relevância é a estrutura da remuneração da Carreira que deveria ter uma nova composição. Muito se discutiu, tendo sido consensual a adoção de um novo modelo de Remuneração que indica a composição por uma parcela fixa no valor de 80% do vencimento básico, e uma parcela variável de 20% correspondente à GDASS (Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social). Referido modelo tem uma razão: na atual conjuntura há uma inversão das prioridades com o alto valor da Gratificação. Além disso, a GDASS representando 20% da remuneração poderia ser objeto de aperfeiçoamento das competências, como fator de motivação e aperfeiçoamento.

Desta forma, a estrutura remuneratória produzida para o novo plano de carreira deve possuir os seguintes objetivos:

- a) compor uma estrutura de remuneração, distribuída nas classes de cada carreira, capaz de atrair e manter pessoal qualificado e estimulado para as diversas posições do INSS, além de oferecer ao servidor perspectivas de desenvolvimento em concordância com a sua capacidade e potencial;
- b) Transformar a remuneração do servidor em algo sólido, que lhe dê segurança jurídica e institucional diminuindo o desequilíbrio e a desigualdade remuneratória.

Os objetivos acima fixados exigem a compatibilização da estrutura remuneratória com a de carreiras/cargos, pois as mesmas são interdependentes e indissociáveis, visto que determinam o desenvolvimento por progressão funcional e promoção do servidor dentro da Instituição.

RESUMO DA REMUNERAÇÃO

Composição da Remuneração	
Vencimento Básico*	80%
GDASS	20%
AQ	

VB=GAE+Parte da GDASS
ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

3.1. Tabela de Correlação dos Cargos

O enquadramento dos servidores na proposta apresentada ocorrerá, sempre que possível, no padrão equivalente da situação atual. Tal proposta prevê o enquadramento dos presentes cargos, conforme o caso, em uma única carreira.

3.2.1 – Cargos de Nível Superior

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO PROPOSTA		
CARREIRA/ CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSES	CARREIRA/ CARGOS
Carreira do Seguro Social do INSS : - Cargo de Analista do Seguro Social - Demais cargos de nível Superior do INSS	ESPECIAL	IV	S5	SÊNIOR	Especialistas da Previdência Social
		III	S4		
		II	S3		
		I	S2		
	C	IV	S1	PLENO	
		III	P12		
		II	P11		
		I	P10		
	B	IV	P9		
		III	P7		
		II	P5		
		I	P3		
	A	V	P1	ESPECIALIZADO	
		IV	E7		
		III	E5		
		II	E3		
	I	E1			

3.2.2 – Cargos de Nível Intermediário

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO PROPOSTA			
CARREIRA/ CARGOS	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSES	CARREIRA/ CARGOS	
Carreira do Seguro Social do INSS Técnico do Seguro Social. Técnico de Serviços Diversos. Agente de Serviços Diversos Datilógrafo	ESPECIAL	IV	P9	PLENO	Técnico da Previdência Social	
		III	P8			
		II	P7			
		I	P6			
	C	IV	P5			ESPECIALIZADO
		III	P4			
		II	P3			
		I	P2			
	B	IV	P1	OPERACIONAL		
		III	E7			
		II	E5			
		I	E3			
	A	V	E1			
		IV	T7			
		III	T4			
		II	T3			
	I	T1				

3.2. Tabela de Simulação de enquadramento

Tabela sugerida para discussão com o Ministério do Planejamento, tendo em vista as possibilidades financeiras e orçamentárias que serão aventadas.

TÉCNICO EM PREVIDÊNCIA SOCIAL

Padrões	Anos	Salário Atual
S4	32	R\$ 8.642,22
S3	31	R\$ 8.437,65
S2	30	R\$ 8.238,67
S1	29	R\$ 7.907,05
P12	28	R\$ 7.721,93
P11	27	R\$ 7.514,26
P10	26	R\$ 7.364,89
P9	25	R\$ 7.010,67
P8	24	R\$ 6.753,13
P7	23	R\$ 6.555,77
P6	22	R\$ 6.364,96
P5	21	R\$ 6.115,63
P4	20	R\$ 5.938,70
P3	19	R\$ 5.768,01
P2	18	R\$ 5.602,41
P1	17	R\$ 5.347,69
E8	16	R\$ 5.271,65
E7	15	R\$ 5.195,61
E6	14	R\$ 5.122,47
E5	13	R\$ 5.049,32
E4	12	R\$ 4.978,55
E3	11	R\$ 4.907,78
E2	10	R\$ 4.797,84
E1	9	R\$ 4.687,89
T8	8	R\$ 4.622,85
T7	7	R\$ 4.557,80
T6	6	R\$ 4.495,05
T5	5	R\$ 4.432,30
T4	4	R\$ 4.371,37
T3	3	R\$ 4.310,43
T2	2	R\$ 4.251,66
T1	1	R\$ 4.192,89

Projeção

ESPECIALISTA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Padrões	Anos	Salário Atual
S12	32	R\$ 11.636,89
S11	31	R\$ 11.462,55
S10	30	R\$ 11.288,22
S9	29	R\$ 11.092,78
S8	28	R\$ 10.902,10
S7	27	R\$ 10.716,06
S6	26	R\$ 10.429,20
S5	25	R\$ 10.051,15
S4	24	R\$ 9.730,46
S3	23	R\$ 9.421,55
S2	22	R\$ 9.225,38
S1	21	R\$ 8.851,35
P12	20	R\$ 8.642,22
P11	19	R\$ 8.437,65
P10	18	R\$ 8.238,67
P9	17	R\$ 7.907,05
P8	16	R\$ 7.797,97
P7	15	R\$ 7.721,93
P6	14	R\$ 7.587,41
P5	13	R\$ 7.514,26
P4	12	R\$ 7.435,66
P3	11	R\$ 7.364,89
P2	10	R\$ 7.181,82
P1	9	R\$ 7.071,87
E8	8	R\$ 6.973,15
E7	7	R\$ 6.908,10
E6	6	R\$ 6.811,41
E5	5	R\$ 6.748,66
E4	4	R\$ 6.653,35
E3	3	R\$ 6.592,41
E2	2	R\$ 6.499,02
E1	1	R\$ 6.440,25

Projeção

3.3. Transição para a nova carreira do Seguro Social e os critérios de reposicionamento

A transição da situação anterior para a nova Carreira ocorrerá por enquadramento funcional e salarial. Os servidores serão preliminarmente enquadrados em função da remuneração total básica, COM A MESMA REMUNERAÇÃO ATUAL, conforme Tabela de correlação.

Os servidores terão um prazo mínimo de 60 dias para aderir a nova carreira dos servidores do Seguro Social. Os ajustes no enquadramento deverão correr no prazo máximo de 180 dias.

A transição e NOVO POSICIONAMENTO na carreira é uma etapa imprescindível para correção de desvios e injustiças, propiciando o acesso a classes e padrões superiores, com a utilização de critérios e os seguintes fatores pautados no tempo de serviço e na qualificação, de acordo com a maturidade profissional e a sua importância relativa para a instituição.

3.3.1. As regras de transição para os servidores que possuem os requisitos necessários para a aposentadoria e aposentados.

Quando da reestruturação da carreira, deverão ser criados critérios de transição em consonância com o Ministério do Planejamento.

Conclusão Final

Chegado ao final deste relatório, nasceu de um interesse comum o projeto de carreira que contemplasse os interesses do desenvolvimento de um serviço público de qualidade e a gestão por competência. Para tanto, apresentaram-se algumas hipóteses neste presente trabalho, que não enceram a discussão, mas, sobretudo, iniciam o amplo debate de uma carreira que efetivamente possa criar oportunidades e melhorias aos servidores e ao seu trabalho.

Elisete Berchiol da Silva Iwai
Coordenadora do Grupo de Trabalho

Rose Mary Oliveira
Assessora da Secretaria-Executiva do MPS

Fátima Aparecida Rampin
Assessora da Secretaria-Executiva do MPS
(Suplente)

Cristie Freitas Sampaio Costa Cordeiro
Representante da Diretoria de Gestão de
Pessoas do INSS (Suplente)

Oliveiros Silva Mendes Junior
Representante da Diretoria de Gestão de
Pessoas do INSS

Joseline Vilela Vaz Santos
Representante da Diretoria de Orçamento,
Finanças e Logística do INSS

Suelia Maria Valadares Guimarães Pereira
Representante da Diretoria de Benefícios do
INSS

Mario Galvão de Souza Sória
Representante da Diretoria de Atendimento do
INSS

Deniz Helena Pereira Abreu
Representante da Diretoria de Saúde do
Trabalhador do INSS

Neusa Vieira Lopes de Castro
Representante da ANASPS

Verônica Maria Monteiro da Rocha
Representante da ANASPS

Davi Santos Costa Eduvirges
Representante da CNTSS

Terezinha de Jesus Aguiar
Representante da CNTSS

Lidia de Jesus
Representante da FENASPS

José Manoel de Campos Ferreira
Representante da FENASPS

Moacir Lopes - Representante da FENASPS -
(Suplente)

Pedro Luiz Totti
Representante da CNTSS - (Suplente)