

# **Informações Estratégicas de Gestão de Pessoas**

**Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP  
2026**



## QUANTITATIVO DE SERVIDORES ATIVOS (2019-2026)

Apresentação do quantitativo de servidores ativos do Instituto Nacional do Seguro Social no período de 2019 a 2026, com detalhamento:

- por CATEGORIA (2026):

cargo classificado	ativos	cedidos	TOTAL
TÉC. DO SEGURO SOCIAL	12.872	480	13.352
ANALISTA DO SEGURO SOCIAL	3.731	248	3.979
OUTRO CARGO - NI	952	75	1.027
OUTRO CARGO - NS	174	19	193
OUTRO CARGO - NA	23	0	23

fonte: Fita espelho SIAPE

- por SUPERINTENDÊNCIA (2026):

Regional	jan/2026
Administração Central	664
Superintendência Regional Nordeste	5.269
Superintendência Regional Norte/Centro-Oeste	2.479
Superintendência Regional Sudeste I	3.538
Superintendência Regional Sudeste II	2.142
Superintendência Regional Sudeste III	1.424
Superintendência Regional Sul	3.058
<b>TOTAL</b>	<b>18.574</b>

fonte: Fita espelho SIAPE



- por ESTADO (2019 e 2026):

UF	jan/2019	jan/2026	UF	jan/2019	jan/2026
AC	150	68	PB	747	314
AL	606	265	PE	1.537	1.400
AM	409	209	PI	653	332
AP	123	61	PR	1.425	812
BA	2.085	1.220	RJ	3.031	1.425
CE	1.540	794	RN	517	275
DF	1.394	1.195	RO	311	115
ES	607	249	RR	85	61
GO	817	410	RS	2.078	1.148
MA	793	479	SC	1.465	1.095
MG	3.278	1.893	SE	431	189
MS	504	220	SP	6.004	3.538
MT	399	230	TO	191	109
PA	928	468	<b>TOTAL</b>	<b>32.108</b>	<b>18.574</b>

fonte: Fita espelho SIAPE

## Variação do quantitativo de servidores

COMPETÊNCIA	ATIVOS PERMANENTES	CEDIDOS	REQUISITADOS	APOSENTADOS	BENEFICIÁRIOS PENSÃO
jan/2019	31.044	1.064	108	37.748	10.653
jan/2026	17.752	822	462	37.314	10.304

fonte: Fita espelho SIAPE



# INFORMAÇÕES DE CARREIRA E RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

A recomposição do quadro de pessoal por meio de concurso público fortalece a capacidade institucional da autarquia, contribuindo para a melhoria de seu funcionamento e do desempenho de suas competências.

## Concurso Público - Edital nº 1-INSS/2022

No ano de 2025, foi realizada a 3<sup>a</sup> turma do curso de formação, correspondente à 2<sup>a</sup> etapa do concurso público regido pelo Edital nº 1-INSS/2022, destinada ao provimento das **300 vagas suplementares previamente autorizadas**.

## Autorização de Novo Concurso – Analista do Seguro Social

Em atendimento a solicitação da Autarquia o Ministério da Gestão e da Inovação, por meio da Portaria MGI nº 4.265, de 2 de junho de 2025, autorizou a realização de concurso para provimento de 300 vagas para o cargo de Analista do Seguro Social, cuja seleção está sendo realizado por meio do Concurso Público Nacional Unificado – CPNU 2<sup>a</sup> edição, com convocação dos aprovados prevista para a partir de abril de 2026

## Solicitação de Novo Concurso – PLOA 2026

Ainda em 2025, o Instituto encaminhou ao Ministério da Previdência Social, para posterior envio ao MGI, a Nota Técnica nº 3/2025, solicitando autorização para a realização de novo concurso a ser incluído na Proposta de Lei Orçamentária Anual (PLOA) de 2026, em razão da insuficiência das vagas autorizadas no último certame para suprir o déficit de servidores. O documento indica a necessidade de 8.500 vagas no total, sendo **7.000 para o cargo de Técnico do Seguro Social e 1.500 para Analista do Seguro Social**.



## Modernização das Atribuições dos Cargos

Em janeiro de 2026, foi encaminhada ao Ministério da Previdência Social minuta de decreto regulamentando as atribuições dos cargos de Técnico e Analista do Seguro Social, com vistas à modernização e valorização da Carreira do Seguro Social. A proposta é resultado de amplo debate conduzido no âmbito de Grupo de Trabalho (GT), envolvendo a Administração e as entidades representativas dos servidores.

## PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)

### Principais Alterações da Portaria nº 1.800

As alterações promovidas pela Portaria nº 1.800 representam avanço relevante na modernização da gestão do trabalho no INSS, destacando-se:

- Fim da compulsoriedade do PGD: a participação no PGD passa a ser facultativa em todas as modalidades. Revoga a imposição automática do presencial e ajusta regras de desligamento e retorno ao SISREF.
- Controle de frequência simplificado e foco nos resultados: dispensa de múltiplos registros de frequência no PGD. Exige apenas registro único diário no SISREF. Controle passa a ser centrado em metas e entregas.
- Plano de trabalho de trimestral para anual (com execuções mensais): plano passa a ser anual, com execução, registro e avaliação mensais. Ciclo deixa de ser trimestral.
- Regras de teletrabalho e estágio probatório: exigência passa a ser 1 ano de estágio probatório, com exceções humanizadas (PcD, gestantes, doenças graves, etc.).



- Comparecimento presencial no regime teletrabalho parcial: exige comparecimento mínimo semanal, substituindo lógica anterior de 16h fixas e pontuação vinculada a horas.

## Fundamentação Administrativa das Medidas

A proposta de permitir a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD), nas modalidades integral ou parcial, aos servidores que tenham concluído ao menos um ano de estágio probatório fundamenta-se em critérios de razoabilidade, maturidade funcional e segurança administrativa. Esse período permite à Administração avaliar a adaptação do servidor às rotinas institucionais, à cultura organizacional e às responsabilidades do cargo, assegurando experiência mínima para o ingresso no teletrabalho, sem inviabilizar a adesão durante o estágio probatório.

A exigência de comparecimento presencial mínimo de um dia por semana visa garantir integração institucional, supervisão contínua e alinhamento das equipes, preservando a cultura organizacional e o adequado acompanhamento gerencial.

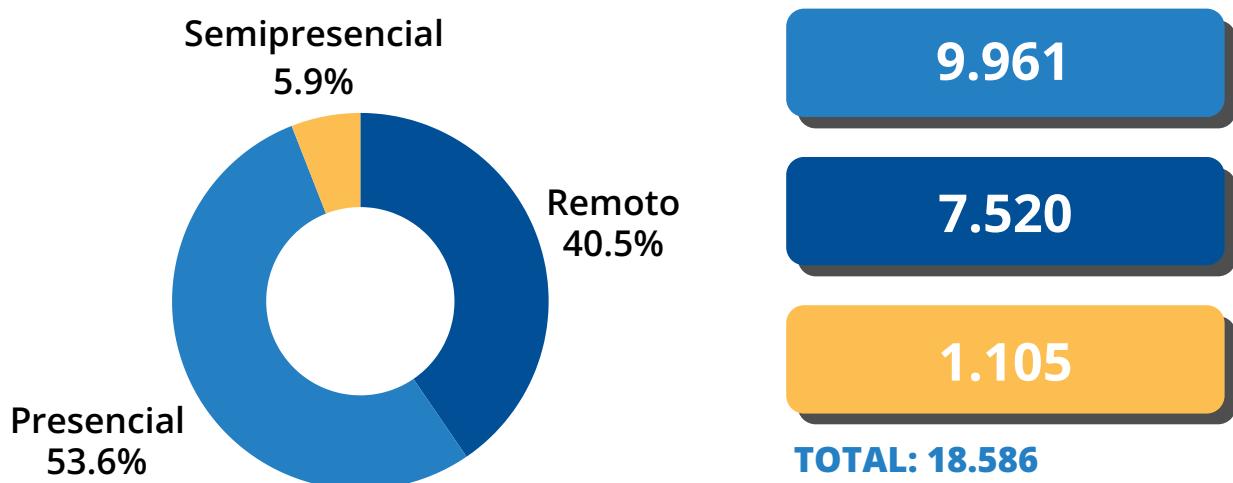
No teletrabalho, as atividades são executadas com majoração de 30% nas metas de produtividade, conforme a regulamentação vigente, preservando a isonomia entre as modalidades e contribuindo para o aumento da produção institucional, com reflexos na redução do estoque de processos e do tempo de espera do cidadão.

A ampliação do teletrabalho favorece, ainda, a consolidação de um modelo de atendimento mais integrado, viabilizando a implementação progressiva de uma fila única nacional, com melhor distribuição da demanda e maior eficiência na alocação da força de trabalho.



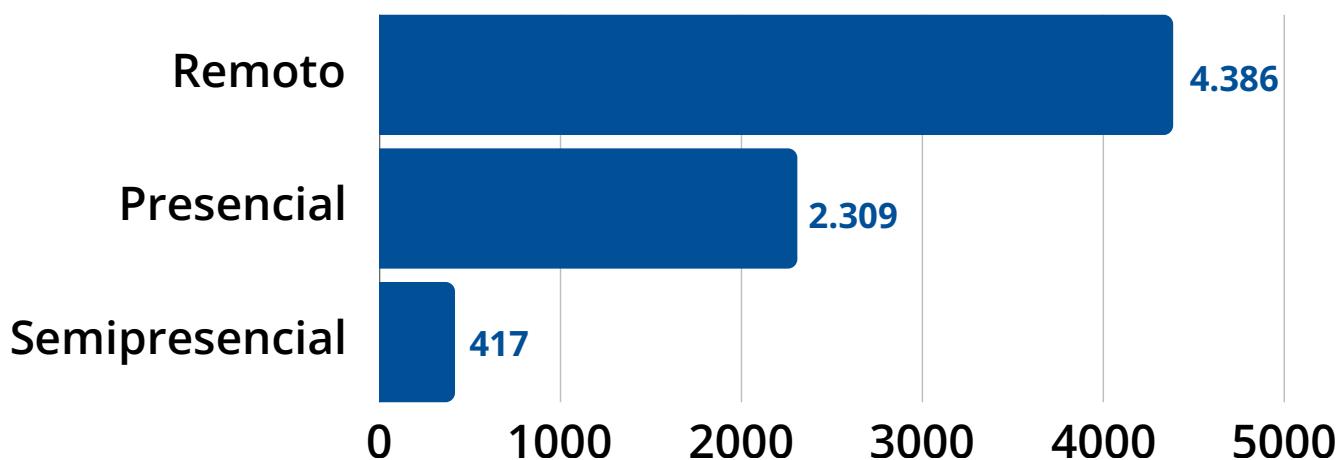
Sob a perspectiva administrativa, as medidas propostas equilibram prudência institucional, eficiência operacional e foco em resultados, reforçando o caráter estratégico do PGD como instrumento de modernização da gestão pública.

## QUANTITATIVO DE SERVIDORES POR MODALIDADE NO PGD



fonte: Extração SGP

## QUANTITATIVO DE SERVIDORES EM CENTRAL DE ANÁLISE POR MODALIDADE NO PGD:



fonte: Extração SGP



## PERGUNTAS E RESPOSTAS

**A nova Portaria exige nova adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) ou quem já participa permanece automaticamente?**

Resposta: Os servidores que já se encontram em alguma modalidade de teletrabalho permanecem no PGD, não sendo necessária nova adesão.

**A regra de comparecimento presencial mínimo de uma vez por semana já está valendo ou somente a partir de 02/03/2026?**

Resposta: Considerando que a Portaria entra em vigor em 2 de março de 2026, todas as alterações passam a produzir efeitos a partir dessa data, conforme disposto no art. 5º da Portaria PRES/INSS nº 1.923, de 28 de janeiro de 2026.

**Quem está atualmente no regime híbrido pode solicitar teletrabalho integral?**

Resposta: O regime híbrido é considerado uma modalidade de trabalho presencial no âmbito do PGD. Caso o servidor deseje alterar sua forma de participação, deverá formalizar solicitação conforme as regras vigentes.

**Existe limite ou percentual de vagas para o teletrabalho integral?**

Resposta: Não houve alteração nos percentuais máximos estabelecidos para as vagas destinadas ao teletrabalho integral.

**As alterações da Portaria retroagem para situações já pactuadas ou produzem efeitos apenas após a vigência?**

Resposta: As alterações produzem efeitos apenas a partir da vigência da Portaria, em 2 de março de 2026, não havendo previsão de efeito retroativo.



**A ausência de registro no SISREF, mesmo com as metas cumpridas, pode gerar desligamento do PGD?**

Resposta: Sim, pois o cumprimento das metas é apenas um dos requisitos para permanência no PGD, sendo necessário observar também a modalidade pactuada (presencial, teletrabalho parcial ou integral)

**Servidor da CEAB que optar por atuar presencialmente fora do PGD fica dispensado da meta individual?**

Resposta: O pedido de desligamento do PGD não altera, nem interfere no vínculo do servidor com a CEAB, uma vez que ambos possuem atos normativos e procedimentos próprios e independentes.

**Houve alguma alteração para servidores que estão em estágio probatório?**

Sim. Para os servidores em estágio probatório a adesão ao teletrabalho poderá ser feita após um ano desde sua entrada em exercício. Além disso, grupos específicos (PcD, pessoas com dependentes PcD, idosos, gestantes, lactantes, entre outros) poderão aderir imediatamente, independente do cumprimento do pedágio de um ano.



## PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA (PEP)

---

É uma iniciativa do governo federal, no ano 2000, desenvolvida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que se configura como um importante instrumento para a inclusão social e o fortalecimento da cidadania no Brasil. O seu objetivo fundamental é a disseminação do conhecimento previdenciário, promovendo ações educacionais que informam e conscientizam a sociedade sobre seus direitos e deveres, fomentando a proteção social e a cultura previdenciária.

As ações do PEP são diversificadas e incluem:

- Orientação e informação;
- Palestras;
- Cursos de Ensino a Distância (EaD) para servidores e para a sociedade;
- Ações de mídia;
- Cursos para formação de disseminadores.

### PEP em números

Com base no Plano de Ação de 2025, o número total de atendimentos e ações do PEP, somando os valores mensais de todas as gerências executivas, alcançou o montante de 1,3 milhão de pessoas em todo o país.

Há equipes do PEP espalhadas por todo o país, elas contam com a participação de servidores preparados e atualizados com a legislação previdenciária para orientar corretamente a população, fazendo um trabalho preventivo, estimulando que os cidadãos estejam inseridos no sistema previdenciário, assegurando seus direitos e evitando que estejam desamparados em momentos de doença ou outras fragilidades.



Este é o único serviço previdenciário prestado fora das dependências do INSS. As equipes do PEP, formadas por educadores previdenciários, se deslocam e vão ao encontro da população em espaços sociais como sindicatos, associações de bairros, escolas públicas e privadas, empresas, faculdades, feiras, exposições, dentre outros. Nessas oportunidades os educadores ministram palestras, organizam oficinas e debates, ensinam sobre o uso do aplicativo Meu INSS, esclarecem, tiram dúvidas e, a depender do espaço, conseguem fazer demonstrações e simulação de benefícios.

A meta executada até 30/11/2025 contempla os seguintes tipos de ações do PEP:

**Cursos on-line disponibilizados na plataforma virtual EDUCAPEP:** 8.666 pessoas orientadas nas 20 turmas de cada um dos 10 cursos oferecidos. A EDUCAPEP conta com 175 mil pessoas inscritas.

**18 produtos (vídeos e shorts) no canal do INSS no YouTube:** 11.569 pessoas orientadas/alcançadas;

**Mais de 100 atividades (reels, stories/podcasts) no Instagram do INSS** (incluindo a participação do INSS na Semana Nacional de Educação Financeira): 1.042.125 pessoas orientadas/alcançadas; e

**Demais ações do Programa (rádio, TV, palestras, orientação e informação individualizada):** 247.578 pessoas orientadas.

**Projeto "Previdência para Todos":** Representa um marco importante na política de inclusão previdenciária para povos originários



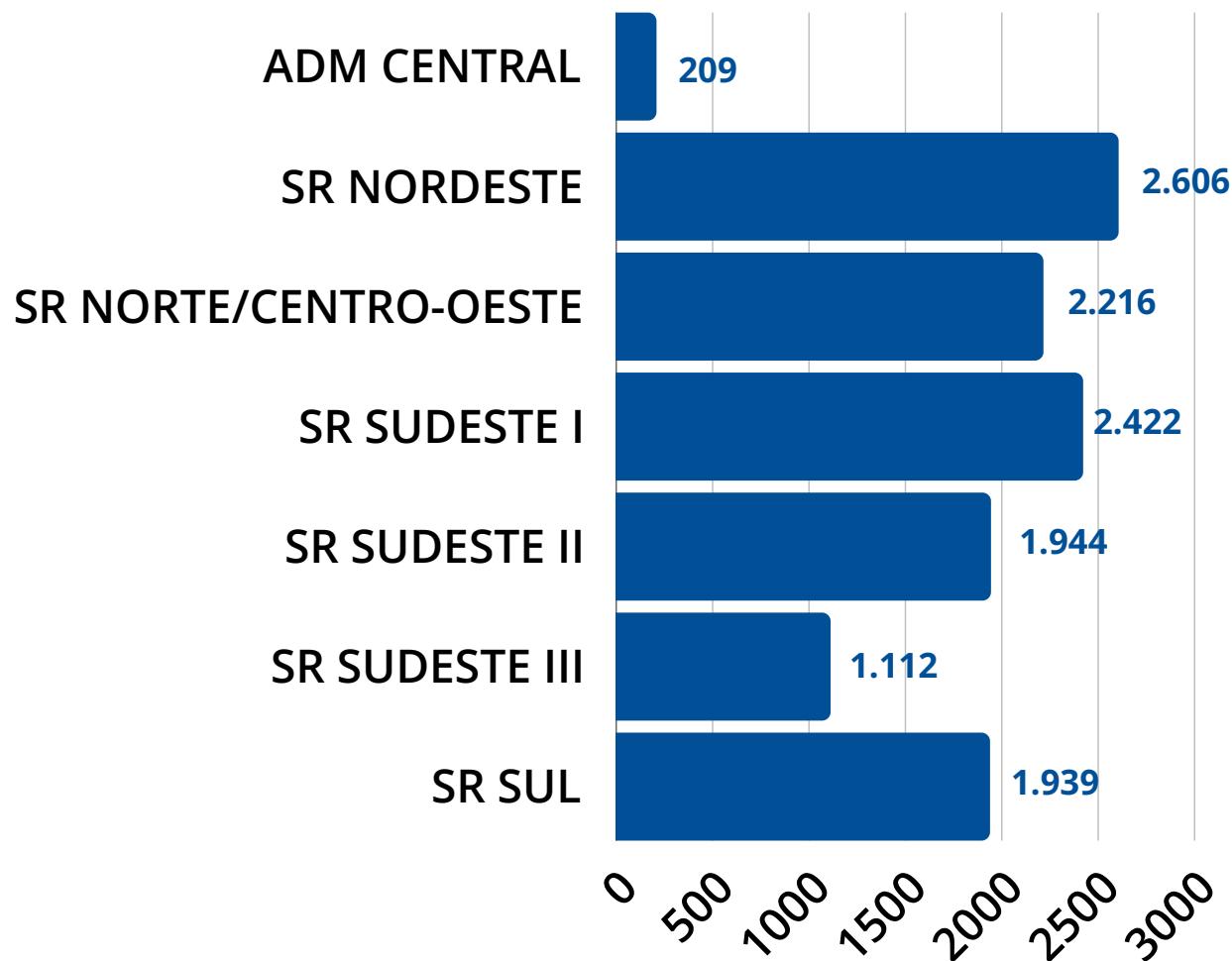
## Escola Virtual do PEP (EducaPEP)

O PEP disponibiliza uma plataforma de ensino a distância, a Escola Virtual do PEP (EducaPEP), que é aberta a todos os cidadãos. Esta escola oferece cursos gratuitos sobre direitos e deveres previdenciários, benefícios, e outros temas relevantes.

O acesso à plataforma pode ser feito pelo endereço [escolapep.inss.gov.br](http://escolapep.inss.gov.br).

## Ações de capacitação de servidores ocorridos no ano de 2025

**Total de emissão de certificados: 12.448**





## MBA

### **Inscrições para MBA FGV vão até 10/02/2026**

Já estão abertas as inscrições para o processo seletivo dos cursos de MBA em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV). Os interessados têm até 10 de fevereiro para garantir uma vaga.

#### Cronograma:

Inscrições: 29 de janeiro a 10 de fevereiro de 2026.

Resultado preliminar: até 23 de fevereiro de 2026.

Início das aulas: março de 2026.

Cursos Ofertados (180 vagas no total)

Cada curso possui 45 vagas disponíveis:

- MBA Executivo - Gestão com Ênfase em Liderança e Inovação
- MBA Executivo - Orçamento Público como Instrumento de Gestão
- MBA em Inteligência Artificial Aplicada à Gestão (50% das vagas priorizadas para a DTI)
- MBA Executivo em Business Analytics e Big Data (50% das vagas priorizadas para a DTI)



## Guia Rápido para sua inscrição

Para garantir sua participação, siga este passo a passo:

1. Acesse a Escola Virtual do INSS.
2. Login: CPF e senha LDAP (a mesma do SEI/GERID).
3. Documentação necessária (anexar no sistema):
  - Diploma ou declaração de conclusão de graduação para aqueles que não ingressaram como analistas da carreira do seguro social.
  - Anexo I: Termo de Ciência de Participação (assinado pela chefia imediata via SEI).
  - Anexo II: Termo de Compromisso e Responsabilidade (assinado via SEI).
  - Anexo III: Formulário de Autodeclaração - Reserva de Vagas Lei nº 13146/2015 - para aqueles que não ingressaram neste tipo de vaga na carreira do seguro social.
  - Certidão de Situação Correcional: Obtida no sistema e-Corregedoria.
  - Certificados de cursos realizados nos últimos dois anos (para pontuação), apenas para os cursos que não foram concluídos no INSS ou na ENAP.



## ⚠️ Pontos de Atenção

O servidor pode se inscrever em apenas um curso.

As aulas serão online (plataforma e-Class da FGV) com interações ao vivo. Os dias e horários estão no espaço do MBA, na Escola do INSS.

O investimento é custeado pelo INSS, com compromisso de conclusão pelo servidor.

Invista na sua carreira e ajude a transformar o INSS!

# **INFORMAÇÕES SOBRE COMPENSAÇÃO**

**Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP  
2026**



## **SERVIDORES NO PGD**

No Programa de Gestão e Desempenho (PGD), a compensação ocorre exclusivamente por entrega.

### **Greve 2024 e Recesso**

A compensação poderá ocorrer:

- Por meta (pontos): utilização de pontos excedentes à meta, devidamente registrados e com destinação informada no sistema;
- Por produto: entregas equivalentes às horas a compensar, com registro pela chefia no módulo “Registrar Por Produto” no SISREF.

É obrigatória a abertura de processo SEI e o preenchimento do Plano de Compensação (Anexo II da Portaria DGP nº 67/2025).

Mais informações:

Greve 2024 - <http://www-inss.prevnet/borda-azul-compensacao-da-greve-2024/>

Recesso - <http://www-inss.prevnet/borda-azul-confira-como-sera-a-compensacao-do-recesso-de-final-de-ano/>



## **SERVIÇO SOCIAL E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

Aplica-se aos servidores de nível superior com formação em Serviço Social, Terapia Ocupacional, Psicologia ou Fisioterapia, em exercício no Serviço Social ou na Reabilitação Profissional.

A compensação ocorre por avaliação social e avaliação socioprofissional.

Regra de conversão:

1 avaliação = 1 hora

### **Compete ao Servidor**

- Abrir processo SEI: “Pessoal: Plano de Trabalho – Compensação de Greve”;
- Preencher e assinar:
  1. Anexo II – Plano de Compensação (Portaria DGP nº 67/2025);
  2. Anexo III – Plano de Trabalho – Termo de Acordo nº 37/2024 (quando aplicável).

O processo deve ser encaminhado à unidade de lotação e à Chefia Técnica (Serviço Social ou Reabilitação Profissional).

O Plano de Trabalho deve ser pactuado com a chefia imediata e validado pela chefia técnica.



Servidor que atua de forma híbrida deve pactuar separadamente conforme os dias dedicados a cada serviço.

Até o dia 30 de cada mês, deve ser incluído no processo, relatório com as avaliações excedentes agendadas e realizadas para fins de compensação, contendo data, serviço prestado, protocolo da subtarefa e total de avaliações.

As regras de compensação não substituem as regras do PGB.

### Compete à Chefia Imediata:

Registrar as avaliações excedentes no SISREF:

Caminho:

Módulo Chefia → Frequência → Registrar Compensações por Avaliação Social/Socioprofissional → Incluir Novo Registro.

Informar:

- Matrícula do servidor;
- Competência (mês/ano);
- Quantidade de horas (digitando no formato completo: 0800, 3200, etc.);
- Destinação (Greve 2024 / Recesso 2024 / Recesso 2025);
- Número do processo SEI.

O mesmo módulo permite alterar ou excluir registros.



## Compete à Chefia Técnica

1. Recepção do processo SEI;
2. Configurar as vagas nas agendas no Sistema SAG Gestão, conforme o Plano de Trabalho;
3. Registrar despacho informando a abertura das vagas extras para compensação.

## **SERVIDORES FORA DO PGD (CONTROLE DE FREQUÊNCIA - SISREF)**

Aplica-se aos servidores que solicitaram desligamento do PGD ou não participam do programa (estagiário e/ou empregado público).

A compensação de greve, recesso ou horas comuns ocorre mediante:

- Registro no SISREF com destinação para o respectivo débito
- Limite máximo de 2 horas diárias;



## EVOLUÇÃO COMPENSAÇÃO DE GREVE

QUANTIDADE DE SERVIDORES COM NO MÍNIMO UM REGISTRO DE GREVE	5.318
---	-------

	Jul/25	ago/25	set/25	out/25	nov/25	dez/25	jan/26	fev/26
	QTD.							
<b>SERVIDORES COM DÉBITOS QUITADOS</b>	737	916	999	1.088	1.246	1.307	1.335	1.390
	13,86%	17,22%	18,79%	20,46%	23,43%	24,58%	25,10%	26,14%
<b>SERVIDORES COM DÉBITOS DE GREVE</b>	4.581	4.402	4.319	4.230	4.072	4.011	3.983	3.928
	86,14%	82,78%	81,21%	79,54%	76,57%	75,42%	74,90%	73,86%
<b>SERVIDORES QUE NÃO POSSUEM REGISTRO DE COMPENSAÇÃO</b>	3.345	3.210	3.080	2.974	2.675	2.503	2.424	2.297
	62,90%	60,36%	57,92%	55,92%	50,30%	47,07%	45,58%	43,19%
<b>SERVIDORES QUE POSSUEM AO MENOS 1 PONTO COMPENSADO</b>	1.236	1.192	1.239	1.256	1.397	1.508	1.559	1.631
	23,24%	22,41%	23,30%	23,62%	26,27%	28,36%	29,32%	30,67%
<b>TOTAL DE DÉBITOS RESTANTES</b>	381.752	352.448	338.346	324.843	299.038	286.795	281.793	272.231
	73,04%	67,50%	64,80%	62,20%	57,25%	54,90%	53,95%	52,11%

# **Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP 2026**