Diagnóstico da situação do INSS da Carreira do Seguro Social e pauta reivindicações ao Governo reeleito

INTRODUÇÃO

A FENASPS — Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social — saúda a reeleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva para o quarto mandato à Presidência da República. Em que pese a importante vitória no âmbito do Executivo sobre aqueles que se colocam numa perspectiva golpista, antidemocrática e neoliberal, é fundamental que o governo ora reeleito apresente um plano concreto de revogação das reformas neoliberais do último período. Entre os principais ataques à classe trabalhadora a serem revogados, destacam-se a EC nº 103/2019 (contrarreforma da Previdência), a contrarreforma trabalhista e o arcabouço fiscal. É igualmente fundamental derrotar a contrarreforma administrativa e revogar as diversas medidas infralegais que tiveram impacto direto nos direitos, nos serviços públicos e na saúde e qualidade de vida dos servidores, conforme a proposta de revogaço apresentada pelo Fonasefe.

Como o próprio presidente Lula afirmou, este mandato precisa ser diferente, ouvindo as ruas e a classe trabalhadora. Destacamos, porém, que não basta ouvir: é necessário atender às reivindicações e às pautas concretas dos setores organizados da sociedade, e não aos interesses dos setores golpistas da burguesia, alinhados à lógica neoliberal, ao golpismo, ao fascismo, ao rentismo e à política de morte da classe trabalhadora.

Dessa forma, temos a expectativa de que este seja um mandato auspicioso, que ouça as vozes das ruas, dos movimentos sociais, dos sindicatos e dos trabalhadores. Para isso, porém, serão necessárias medidas concretas para derrotar, de uma vez por todas, os projetos entreguistas e de desmonte da estrutura de proteção social brasileira promovidos pela rapinagem financeira.

Quando da instituição do Gabinete de Transição de Governo, em 2022, houve grande expectativa entre os trabalhadores da Carreira do Seguro Social. Os servidores do INSS esperavam uma efetiva mudança de rumo no modelo de gestão do Instituto, com um plano de reestruturação do órgão e um planejamento estratégico para a política pública de Previdência Social. Assim como o SUS, essa política constitui uma conquista civilizatória histórica da classe trabalhadora brasileira e motivo de orgulho em todo o mundo.

Porém, infelizmente, o que se viu no INSS foi uma gestão desastrada, com cinco trocas de presidentes da autarquia em quatro anos, sendo que um dos ex-presidentes encontra-se preso após a realização da Operação “Sem Desconto”, da Polícia Federal. Além do caos gerencial decorrente dessas sucessivas trocas, não houve, por parte do governo, qualquer indicativo de alteração do modelo de gestão imposto ao longo dos anos e aprofundado por Temer e Bolsonaro. Trata-se de um modelo baseado meramente em produtivismo, precarização, pressão institucional e improvisos, sem um rumo claro ou um projeto de reestruturação do INSS. Pelo contrário! Com o uso de instrumentos infralegais, o INSS se tornou o grande laboratório da

contrarreforma administrativa e do modelo neoliberal gerencialista, aprofundando a piora da qualidade do serviço prestado à população e a lógica permanente de apagar incêndios.

O resultado foi o aumento do adoecimento da categoria, a precarização da infraestrutura de atendimento, com agências cada vez mais sucateadas, o escândalo das fraudes envolvendo descontos associativos e o crescimento da fila, que chegou a mais de 3 milhões de requerimentos pendentes de análise. Embora tenha sido reduzida por um esforço emergencial baseado em pressão por metas de produtividade e bônus, essa fila já volta a se avolumar, alcançando novamente 1,2 milhão de requerimentos.

Em 2022, a FENASPS entregou ao então responsável pela transição no âmbito da Previdência Social e da Assistência, José Pimentel, o documento intitulado *Uma bomba-relógio chamada INSS: A urgente e necessária reestruturação da maior autarquia pública da América Latina — Diagnóstico e propostas da FENASPS à Equipe de Transição do Governo Lula* (acesse aqui, também disponível em anexo). Nesse documento, a Federação já apontava diversos cenários problemáticos no INSS, entre eles o risco de colapso do Instituto e os riscos decorrentes da ampliação da terceirização das atividades da Carreira do Seguro Social por meio de acordos de cooperação técnica. Também alertava para o desmantelamento do atendimento nas agências, a redução brutal do quadro de servidores, os problemas estruturais dos locais de trabalho e o adoecimento da categoria.

Passados quatro anos, reconhecemos que houve alguns avanços pontuais na implementação de canais de diálogo e negociação, como o Comitê Gestor da Carreira, a Mesa Setorial, o Comitê Permanente sobre Processos de Trabalho e a retomada das reuniões do CGNAD e do Comitê dos Serviços Previdenciários. Porém, apesar desses avanços, poucas ou nenhuma das propostas estruturantes apresentadas pela FENASPS foram atendidas, demonstrando a continuidade do modelo neoliberal gerencialista imposto ao INSS. Cabe destacar que foi justamente na perspectiva de derrotar esse modelo — que vem impondo tantas mazelas e ataques aos direitos dos brasileiros desde os anos 1990, com Collor, FHC, Temer e Bolsonaro — que a classe trabalhadora e a sociedade derrotaram esses setores nas urnas, de forma democrática, nas eleições para o Executivo federal em 2026. Portanto, esta é uma oportunidade de mudanças estruturais que não pode ser desperdiçada.

Avaliamos como positivos, após a luta e a mobilização da categoria, o fim do PGD compulsório, a retirada das ameaças de processo administrativo disciplinar contra servidores que não atingissem as metas impostas, a suspensão dos efeitos financeiros das avaliações da GDASS, o reconhecimento das greves de 2022 e 2024 como compensadas e os avanços na apresentação de propostas concretas pelo Comitê Gestor Nacional da Carreira. Porém, ainda há muito a avançar, e o fantasma dos projetos fracassados de terceirização e privatização dos serviços públicos continua a rondar o INSS.

Os trabalhadores da Carreira do Seguro Social têm um histórico de luta contra o desmonte do Estado e o neoliberalismo, em defesa da democracia e dos direitos sociais. No último período, não foi diferente. Diante do aprofundamento dos ataques neoliberais, realizamos duas greves, em 2022 e 2024, que foram importantes para barrar o projeto de privatização e terceirização no INSS e defender a carreira como elemento central para a execução da política pública de

Previdência Social. Porém, diversos pontos daqueles acordos de greve ainda não foram cumpridos. Esperamos que o governo reeleito assuma a perspectiva de atender aos pleitos dos trabalhadores do INSS, que não fogem à luta e estiveram nas ruas em defesa da democracia, do Estado Democrático de Direito e contra o golpismo.

Retomando o documento apresentado pela FENASPS em 2022, que reuniu dados aprofundados sobre a situação do INSS, o diagnóstico concreto, infelizmente, é que pouco ou quase nada do que foi proposto foi atendido. Dessa forma, apresentamos aqui uma atualização daqueles estudos e dados, bem como as pautas que permanecem sem resolução.

RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO E ALERTA AO GOVERNO REELEITO

Este relatório não é um balanço de gestão. É um alerta e ao mesmo tempo, apresenta propostas concretas para reestruturação do INSS, bem como para valorização da Carreira do Seguro Social.

O INSS é responsável pela proteção social de cerca de 40 milhões de beneficiários ativos, entre aposentados, pensionistas e titulares de benefícios assistenciais. Essa dimensão evidencia a importância estratégica da autarquia e a necessidade de sua reestruturação, com valorização dos servidores da Carreira do Seguro Social e garantia de atendimento público de qualidade à população.

Em 2022, a FENASPS entregou à Equipe de Transição o documento "Uma Bomba-Relógio chamada INSS". Ali, já alertávamos: sem plano emergencial e uma reestruturação profunda, o Instituto entraria em colapso.

Quatro anos depois, os documentos publicados pela própria FENASPS entre novembro/2024 e novembro/2026 confirmam: a bomba não foi desarmada. Ela foi administrada com paliativos, comitês, mesas e portarias, enquanto o quadro de servidores encolhia, as metas apertavam, os sistemas travavam e o salário virava instrumento de pressão. Não se trata, portanto, de melhorar a gestão do modelo atual. Trata-se de mudar o paradigma.

A reestruturação reivindicada exige que o governo trate conjuntamente as condições de acesso da população, a capacidade de trabalho da autarquia e a valorização da carreira. A separação dessas dimensões favorece respostas fragmentadas: aumenta-se a cobrança sobre os servidores sem recompor as equipes, amplia-se o uso de sistemas sem assegurar atendimento e anunciam-se espaços de negociação sem garantir a execução de suas deliberações. O compromisso com a Previdência pública precisa se expressar em decisões administrativas, recursos e responsabilidades definidas.

O modelo atual - digital como única via, meta como medida de valor, gratificação como punição, servidor como custo - falhou. Ele produz fila, judicialização, adoecimento e exclusão.

É urgente construir outro modelo: presencial + digital como direito, qualidade como medida, servidor valorizado como condição do atendimento, previdência como política de proteção, não de ajuste fiscal.

PREVIDÊNCIA EM NÚMEROS

Diagnóstico da situação do INSS e da Carreira do Seguro Social

• Quadro de servidores: o INSS passou de 32.108 servidores em janeiro de 2019 para 18.574 em janeiro de 2026, uma redução de 13.534 trabalhadores, equivalente a 42,15% do quadro. Considerando exclusivamente os servidores ativos permanentes em exercício no Instituto, o quantitativo informado era de 17.752. Os dados foram apresentados pela gestão na Mesa Setorial e divulgados pela FENASPS. Esses números evidenciam a dimensão do esvaziamento da força de trabalho. fenasps.org.br

• Déficit de pessoal e aposentadorias: em fevereiro de 2025, a FENASPS apontava uma vacância de aproximadamente 23 mil trabalhadores, denunciando a insuficiência da recomposição do quadro. Houve uma perda líquida de 13.534 servidores entre janeiro de 2019 e janeiro de 2026, que não pode ser atribuída exclusivamente às aposentadorias._ HYPERLINK "https://fenasps.org.br/2025/02/28/reportagem-em-rede-nacional-destaca-que-inss-tem-quase-dois-milhoes-de-processos-represados-gestao-da-autarquia-culpa-servidores-em-greve/?utm_source=chatgpt.com"fenasps.org.br

• Concursos e recomposição do quadro: em fevereiro de 2026, a gestão informou a solicitação de 8.500 vagas, sendo 7 mil para técnicos e 1,5 mil para analistas. Posteriormente, foi noticiado pedido de 10 mil vagas para 2027, com referência ao Ofício SEI nº 375/2026 — 8.501 para técnicos e 1.499 para analistas —, cuja íntegra oficial não foi localizada nesta consulta. Na audiência pública da Câmara dos Deputados de 1º de setembro de 2026, a FENASPS defendeu a previsão de 20 mil vagas no orçamento, conforme registro taquigráfico oficial._ HYPERLINK "https://fenasps.org.br/2026/02/13/reuniao-da-mesa-setorial-de-negociacao-do-inss/?utm_source=chatgpt.com"fenasps.org.br

A recomposição efetivamente anunciada continuou muito aquém dessa reivindicação: em julho, o INSS informou autorização para 194 nomeações de analistas, abrangendo 34 vagas remanescentes e 160 adicionais; em setembro, anunciou 108 nomeações. Esses quantitativos representam etapas de autorização e provimento e não devem ser somados como ingressos independentes. Em comunicado atualizado em 29 de outubro de 2026, o próprio Instituto informou que não havia autorização para novo concurso nem inscrições abertas, embora continuassem os atos relativos a concursos anteriores.___ HYPERLINK "http://www.gov.br/"www.gov.br

• EC nº 103/2019 – Contrarreforma da Previdência e acesso às aposentadorias: Negativas de requerimentos: de janeiro a setembro de 2026, o INSS registrou 6.901.049 indeferimentos, aumento de 69,39% sobre o mesmo período de 2025. Foram 6.656.652 concessões: as negativas representaram 50,9% da soma de concessões e indeferimentos. Fonte: Ministério da Previdência Social, *Boletim Estatístico da Previdência Social — setembro/2026*.

Redução do valor dos benefícios após a contrarreforma: segundo a ANFIP, comparando a média de 2014–2018 com a de 2020–2025, houve queda real de 7,1% no valor médio dos benefícios concedidos pelo RGPS, de 11,2% nas aposentadorias, de 16,7% nas aposentadorias por incapacidade permanente previdenciárias e de 6,9% nas aposentadorias por tempo de contribuição. Valores corrigidos pelo INPC de dezembro de 2025. Fonte: ANFIP, *Análise da*

Seguridade Social 2025, tabela 30, página 97. HYPERLINK "https://www.anfip.org.br/wp-content/uploads/2026/07/Analise-da-Seguridade-Social-2025.pdf?utm_source=chatgpt.com"anfip.org.br

Em valores mensais, a comparação da ANFIP mostra:

Benefícios concedidos	Média 2014–2018	Média 2020–2025	Redução mensal média*
Conjunto do RGPS	R$ 2.071	R$ 1.924	R$ 147
Aposentadorias	R$ 2.283	R$ 2.027	R$ 256
Incapacidade permanente previdenciária	R$ 2.115	R$ 1.761	R$ 354
Tempo de contribuição	R$ 3.450	R$ 3.211	R$ 239

Diferenças calculadas sobre os valores arredondados publicados; todas as quantias estão corrigidas pela inflação. HYPERLINK "https://www.anfip.org.br/wp-content/uploads/2026/07/Analise-da-Seguridade-Social-2025.pdf?utm_source=chatgpt.com"anfip.org.br

Esses dados demonstram a redução do valor médio das novas concessões e a retirada de direitos dos trabalhadores.

• Fila de requerimentos e entraves nos processos de trabalho: segundo divulgação oficial, o estoque de pedidos chegou a aproximadamente 3,1 milhões em fevereiro de 2026 e foi reduzido para cerca de 1,25 milhão no contexto do anúncio governamental de setembro. A expressão "atendimento sem fila" adotada pelo governo não significou ausência de requerimentos pendentes: referia-se à adequação do estoque à capacidade mensal de análise no Reconhecimento Inicial de Direitos — RID. Revisões e recursos constituem outras filas e precisam ser considerados separadamente. HYPERLINK "https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/09/inss-atinge-meta-de-atendimento-sem-fila-e-tempo-medio-de-espera-cai-para-34-dias?utm_source=chatgpt.com"www.gov.br
Em 27 de outubro de 2026, o INSS divulgou tempo médio de decisão de 24 dias, e de 42 dias para benefícios assistenciais, sem apresentar nessa publicação um novo estoque consolidado. Paralelamente, persistiam denúncias de obstáculos internos ao trabalho: a própria Fenasps relatou 323 servidores com caixas de tarefas travadas em uma única SARD de São Paulo, no contexto dos debates sobre SUPERTEC e travas. www.gov.br

• Greve de 2024 e reconhecimento das compensações: iniciada em 16 de julho de 2024, a greve alcançou 114 dias na assinatura do acordo, em 6 de novembro, com retorno ao trabalho marcado para 8 de novembro de 2024. O reconhecimento integral das compensações ocorreu somente em 2026: a Portaria DGP/INSS nº 145, de 6 de agosto, tratou da greve de 2022; e a Portaria DGP/INSS nº 163, de 9 de outubro, da greve de 2024. O encerramento das obrigações de compensação constitui conquista da mobilização da categoria, mas não significa o cumprimento integral das demais cláusulas dos acordos de greve. HYPERLINK "https://fenasps.org.br/2024/11/06/comando-nacional-de-greve-fenasps-garante-nao-punicao-

dos-servidores-em-greve-com-retirada-do-codigo-de-falta-injustificada-e-devolucao-dos-salarios/?utm_source=chatgpt.com"fenasps.org.br

• GDASS e insegurança remuneratória: os critérios discutidos no CGNAD apresentam uma redução abrupta: 80% de avaliação correspondem a 20 pontos da parcela individual; 79%, a apenas 10 pontos; e o enquadramento mais baixo pode resultar em cinco pontos, redução de 75% da parcela individual. A Portaria MPS nº 1.489, de 16 de outubro de 2026, suspendeu os efeitos financeiros das avaliações individuais do 35º ciclo, mantendo os resultados individuais do 33º ciclo para pagamento a partir de 1º de dezembro de 2026. As avaliações permanecem obrigatórias no AvaliaGOV. A medida evita efeitos financeiros imediatos, mas não revoga o modelo nem elimina a necessidade de revisão dos critérios e de cumprimento da reivindicação de incorporação da GDASS ao vencimento básico. HYPERLINK "https://www.sindprev-es.org.br/apos-reivindicacao-da-fenasps-no-cgnad-mps-suspende-efeitos-financeiros-da-avaliacao-individual-da-gdass/?utm_source=chatgpt.com"www.sindprev-es.org.br

• BPC: barreiras de acesso e pressão fiscal: a nota conjunta CFESS/FENASPS de 2017 registrou aproximadamente 1,166 milhão de tentativas de agendamento do BPC que receberam a resposta "não há vagas". O dado evidencia barreiras de acesso anteriores à própria formalização dos pedidos, mas não pode ser convertido automaticamente em número de requerimentos protocolados ou de pessoas distintas. HYPERLINK "https://www.cfess.org.br/arquivos/2017-NotaConjuntaCFESSeFenasps-Site.pdf?utm_source=chatgpt.com"www.cfess.org.br

No período mais recente, o AEPS 2025 registrou 616.876 concessões de amparos assistenciais, contra 783.339 em 2024, uma queda de aproximadamente 21,25%. Em 2025, foram 447.401 concessões para pessoas com deficiência e 169.475 para idosos. HYPERLINK "https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/copy_of_aeps-2025/secao-i-beneficios/subsecao-a-beneficios-concedidos/capitulo-1-aposentadorias/a-1-quantidade-de-beneficios-concedidos-por-clientela-segundo-os-grupos-de-especies?utm_source=chatgpt.com"www.gov.br

Ao mesmo tempo, o PLDO 2027 projeta economia acumulada de R$ 25,8 bilhões entre 2026 e 2029 com revisões do BPC: R$ 14,1 bilhões na modalidade destinada às pessoas com deficiência e R$ 11,7 bilhões na modalidade destinada às pessoas idosas. Na perspectiva da defesa da proteção social, essa orientação fiscal exige acompanhamento crítico para que a busca por redução de despesas não se sobreponha à garantia de direitos. HYPERLINK "https://www12.senado.leg.br/orcamento/documentos/estudos/tipos-de-estudos/notas-tecnicas-e-informativos/pldo-2027_notatecnicaconjunta_.pdf?utm_source=chatgpt.com"www12.senado.leg.br

• Perfil dos usuários e necessidade de atendimento presencial: segundo a Secom, com referência à folha de fevereiro de 2026, 23,3 milhões de benefícios — aproximadamente 66,2% do universo — tinham valor de até um salário mínimo. A PNAD Contínua TIC 2025, divulgada pelo IBGE em julho de 2026, mostra que 17,7 milhões de pessoas de 10 anos ou mais — 9,5% dessa população — não utilizaram internet nos três meses de referência. Entre as pessoas com 60 anos ou mais, 25,5% não utilizaram a rede. Nesse grupo de idosos não usuários, 66,5% apontaram não saber utilizar a internet como principal motivo. Esses dados reforçam a necessidade de preservar e ampliar o atendimento presencial, acessível e realizado por servidores qualificados. O acesso à internet, por si só, não comprova autonomia para requerer

benefícios, apresentar documentos ou cumprir exigências digitais.___ HYPERLINK "https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/47408-proporcao-de-usuarios-da-internet-no-pais-ultrapassou-90-da-populacao-de-10-anos-ou-mais-em-2025?utm_source=chatgpt.com"agenciadenoticias.ibge.gov.br

PARTE I - O DESMONTE ESTRUTURAL (2022): O QUE A TRANSIÇÃO DE 2022 JÁ SABIA

1. A CONTRARREFORMA DA EC 103/2019

A EC 103/2019 foi a contrarreforma mais agressiva já imposta à Previdência. Atingiu de uma só vez RGPS e RPPS, com redução e fim de direitos.

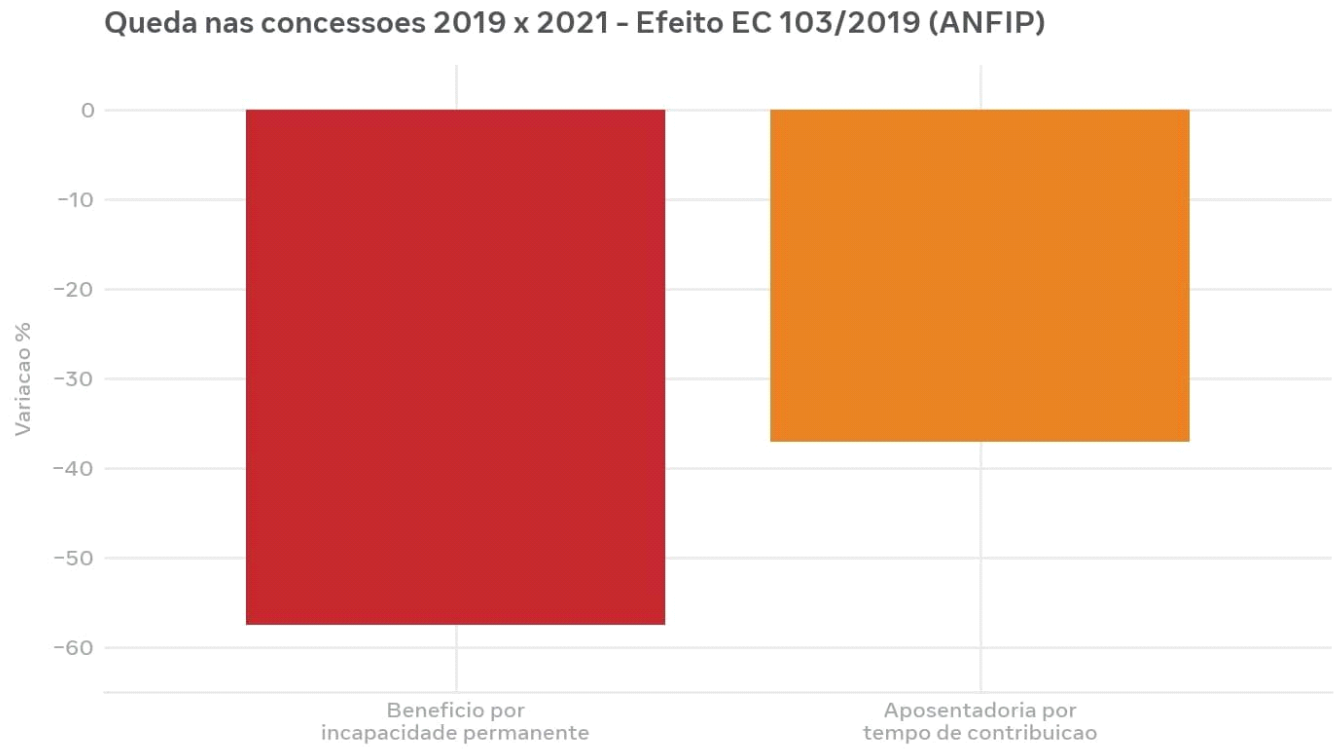
Entre as mudanças impostas pela contrarreforma estão a idade mínima, a ampliação da idade exigida das mulheres e o caminho para a extinção da aposentadoria por tempo de contribuição. Somam-se a elas as alterações nos valores das pensões e do benefício por incapacidade permanente, a ampliação das alíquotas, a desconstitucionalização de regras, a reorganização dos RPPS e as medidas privatistas. Essas alterações articulam restrições ao acesso e redução da proteção, atingindo tanto as condições de aposentadoria quanto a renda assegurada aos trabalhadores e seus dependentes.

Concretamente, a contrarreforma da previdência significou a queda de 57,5% nas concessões de benefício por incapacidade permanente e 37,1% na aposentadoria por tempo de contribuição entre 2019 e 2021.

Ou seja: a reforma não "equilibrou" o sistema. Ela excluiu a classe trabalhadora do direito à aposentadoria e aos demais benefícios. Quem mais precisava passou a receber menos, ou a não receber.

O debate sobre a EC 103/2019 deve partir das condições concretas de vida e trabalho. A exigência de trajetórias contributivas mais longas penaliza quem enfrenta desemprego, informalidade e vínculos descontínuos. Para as mulheres, a sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado também precisa integrar a avaliação dos obstáculos ao acesso. A redução da proteção não pode ser apresentada como êxito fiscal, pois transfere para os trabalhadores e suas famílias o custo social do ajuste.

A revisão reivindicada pela FENASPS deve examinar tanto as condições de concessão quanto os critérios de cálculo. Não basta reconhecer formalmente um benefício se seu valor deixa de cumprir a função de proteção diante da velhice, da incapacidade ou da morte do provedor. O grupo de trabalho proposto precisa transformar esse diagnóstico em medidas legislativas concretas, com participação dos trabalhadores e compromisso com a recuperação de direitos.



2. O ESVAZIAMENTO DO QUADRO E A PERDA DE CAPACIDADE DO ESTADO

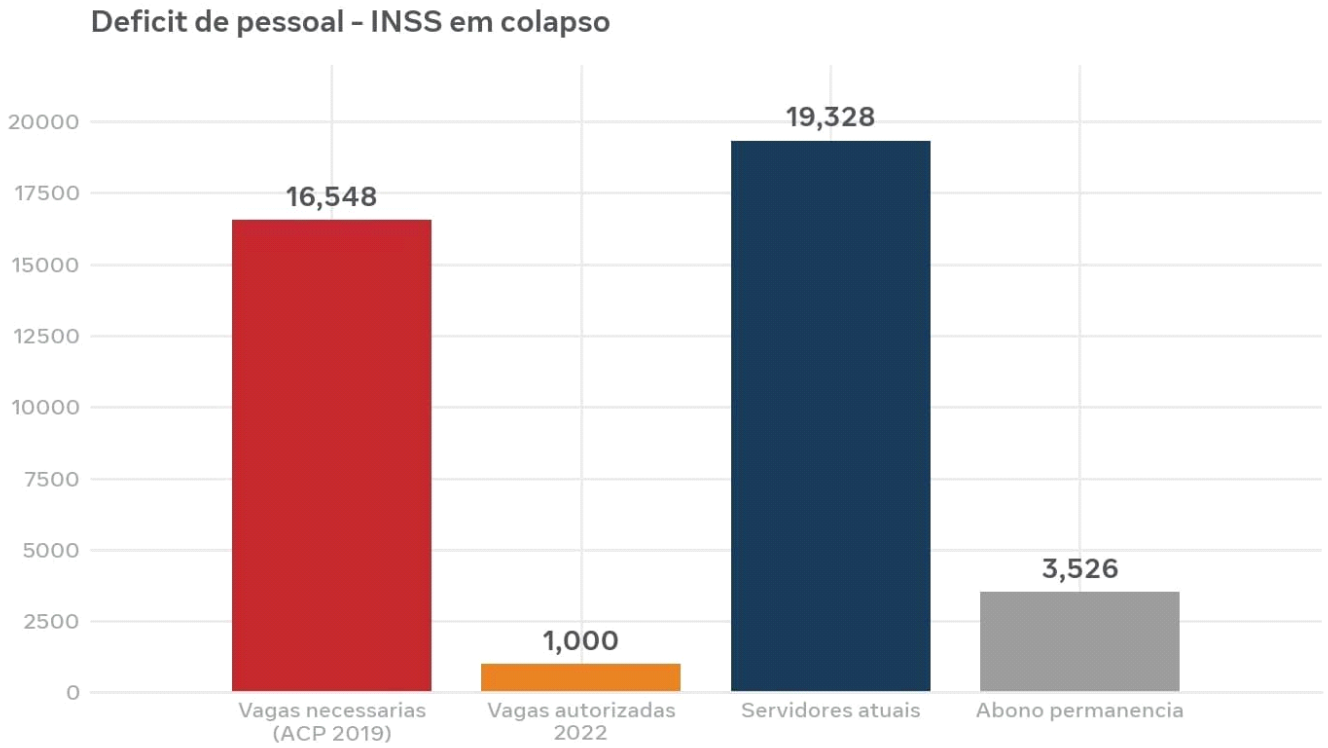
A insuficiência do quadro já havia sido reconhecida pelo próprio INSS na ação civil pública do MPF, em 31 de julho de 2019, quando foi apontada a necessidade de 16.548 vagas. Diante dessa dimensão, a autorização de apenas 1.000 vagas em 2022 demonstrava a distância entre a necessidade de recomposição e a resposta governamental. O atendimento dessa demanda não poderia ser adiado sem comprometer a capacidade de funcionamento da autarquia.

No diagnóstico de 2022, o quadro reunia cerca de 19.328 servidores, dos quais 961 estavam cedidos, enquanto 3.526 se encontravam em abono de permanência. Desde 2017, quase 13 mil servidores haviam se aposentado, sem concurso na mesma escala para recompor as equipes. Essa força de trabalho precisava sustentar uma estrutura formada por cinco Superintendências, 104 Gerências Executivas e 1.552 Agências. A combinação entre redução do quadro e possibilidade de novas aposentadorias evidenciava a necessidade de uma política contínua de ingresso de servidores.

A oferta de 8.000 vagas para militares e aposentados não resolveu a fila, reforçando a insuficiência das respostas temporárias. A reivindicação de recomposição do quadro mobilizou quase 90 mil assinaturas na petição da FENASPS. Ao mesmo tempo, os prazos para os benefícios represados definidos no Termo de Acordo do RE 1.171.152/SC não foram cumpridos, e o diagnóstico registrava mais de 30 mil perícias pendentes de servidores. O fim da jornada de 30 horas, conquistada em 1983, também integrou esse processo: ampliou-se a jornada, enquanto o atendimento foi reduzido e as filas virtuais cresceram. A experiência demonstra que aumentar o tempo de trabalho individual não substitui a recomposição das equipes e a reorganização dos serviços.

Diagnóstico político: quando o Estado perde 13 mil servidores e não repõe, ele não fica "mais enxuto". Ele fica incapaz de cumprir a Constituição. A fila, seja ela presencial ou virtual, é a forma visível dessa incapacidade além da dificuldade do segurado em conseguir atendimento.

A recomposição do quadro deve considerar o trabalho efetivamente necessário em cada unidade, as aposentadorias previstas e a diversidade das atividades da autarquia, tanto nas análises processuais quanto no atendimento à população. O déficit de pessoal compromete o atendimento, a análise, a orientação e a preservação do conhecimento acumulado pelos servidores. A substituição desse trabalho por soluções temporárias impede a continuidade de uma política pública que exige formação, responsabilidade e vínculo permanente com o Estado.



3. DIGITALIZAÇÃO COMO EXCLUSÃO

Tese da FENASPS, que se confirmou: o problema NÃO é a tecnologia. É a imposição da tecnologia como ÚNICA forma de acesso.

A implantação do INSS Digital, desde 2017, e a expansão do Meu INSS foram acompanhadas da mudança para um modelo de atendimento orientado pela lógica do 100% digital. No diagnóstico apresentado em 2022, esse processo estava associado ao esvaziamento das agências e ao represamento de 5 milhões de requerimentos. A crítica da FENASPS se dirige à retirada das alternativas de atendimento e à transferência das dificuldades de acesso para a população.

O diagnóstico daquele período apontava que mais de 30% da população não tinha acesso à internet ou não sabia utilizá-la, conforme a referência ao IBGE. Também registrava que 65,31% dos benefícios tinham valor de até um salário mínimo, 72,71% eram destinados a pessoas com 60 anos ou mais e cerca de 13 milhões de usuários eram septuagenários. Esse perfil reforçava a

necessidade de organizar o atendimento considerando renda, idade e condições de utilização dos canais digitais.

Digital como única forma é exclusão. Digital como adicional é direito. Essa é a diferença de paradigma que o novo governo precisa assumir.

A pessoa que não consegue utilizar um aplicativo não pode perder, por essa razão, a possibilidade de exercer um direito. A responsabilidade de orientar, esclarecer exigências e assegurar condições de acesso pertence ao poder público. Quando essa responsabilidade é transferida ao requerente, uma dificuldade operacional passa a funcionar como barreira social.

A defesa do atendimento presencial significa garantir que a população possa escolher um canal compatível com suas necessidades. A tecnologia deve apoiar o trabalho dos servidores, facilitar a instrução dos processos e permitir acompanhamento transparente. Sua utilização exige controle público e avaliação da qualidade das decisões, inclusive para impedir que falhas cadastrais ou dificuldades de documentação sejam convertidas automaticamente em negativas.

Para enfrentar essa exclusão, a FENASPS reivindica recursos para manter e reabrir unidades e restabelecer o atendimento presencial, assegurando o canal digital como possibilidade adicional. A revisão do PAT e dos mecanismos de cálculo e decisão deve ser acompanhada da disponibilização de microdados sobre as análises automáticas. O investimento na qualidade da análise é parte dessa agenda, pois o acesso ao sistema precisa resultar em condições efetivas de instrução do requerimento e reconhecimento do direito.

3.1. Os limites da inteligência artificial e da análise automatizada no reconhecimento de direitos

A utilização de inteligência artificial e de sistemas de análise automatizada no INSS precisa estar subordinada à finalidade pública de reconhecer direitos. A trajetória laboral dos trabalhadores brasileiros é marcada por desemprego, informalidade, vínculos descontínuos, ausência de recolhimentos pelos empregadores, registros incompletos e dificuldades para obter documentos. Essa realidade não pode ser reduzida às informações disponíveis nas bases de dados. A ausência de um registro no sistema não significa, por si só, a inexistência do trabalho realizado ou do direito reivindicado.

O trabalhador não pode ser responsabilizado automaticamente pelas omissões do empregador, pelas inconsistências cadastrais ou pelas limitações dos sistemas públicos. Há situações em que o reconhecimento de um período de trabalho ou de uma condição de acesso ao benefício exige examinar documentos de diferentes épocas, esclarecer divergências, solicitar informações complementares e interpretar a legislação aplicável. Um sistema que apenas confronta campos cadastrais e aplica regras previamente definidas pode transformar uma lacuna de informação em negativa de direito.

Embora ferramentas de inteligência artificial possam auxiliar na leitura e na organização de documentos, seus resultados também estão sujeitos a erros, interpretações inadequadas e reprodução das limitações dos dados utilizados. **A capacidade de processar informações não equivale à capacidade de realizar, com responsabilidade pública, uma análise individualizada dos direitos do trabalhador.** Quanto mais complexa e descontínua a trajetória

laboral, maior a necessidade de uma atuação especializada que não trate a divergência como motivo suficiente para encerrar o requerimento.

É nesse ponto que se evidencia a importância do servidor de carreira especializado no reconhecimento e na análise de direitos. Sua atuação envolve relacionar os elementos do processo, identificar o que ainda precisa ser esclarecido, orientar o requerente e fundamentar a decisão. O servidor pode reconhecer que uma inconsistência exige investigação e complementação, em vez de convertê-la imediatamente em impedimento. Esse trabalho demanda conhecimento da legislação, experiência acumulada e condições institucionais para examinar cada situação com a profundidade necessária.

Na perspectiva defendida pela FENASPS, a tecnologia deve apoiar essa atuação, preservando a competência e a responsabilidade dos servidores da Carreira do Seguro Social. Seu uso pode contribuir para localizar informações, organizar documentos e identificar pendências, mas não pode servir de justificativa para reduzir o quadro, esvaziar as atribuições da carreira ou impor decisões automatizadas sem possibilidade efetiva de revisão. Nos casos que exigem interpretação, apreciação de provas e esclarecimento da trajetória laboral, deve ser assegurada a análise por servidor de carreira qualificado, com autonomia técnica e tempo adequado.

A revisão humana também não pode se limitar à confirmação formal de uma resposta produzida pelo sistema. Para que constitua uma garantia efetiva, o servidor precisa ter acesso aos documentos e aos critérios utilizados, poder questionar o resultado e corrigir a decisão. A população, por sua vez, deve receber uma fundamentação compreensível e dispor de atendimento para apresentar esclarecimentos e contestar erros. Não é aceitável que o trabalhador seja obrigado a enfrentar uma decisão cujo motivo não consegue conhecer ou compreender.

A expansão da análise automatizada sob pressão por metas de produtividade pode apenas transferir os problemas para as filas de recursos e para o Judiciário. Encerrar um requerimento não significa solucionar a necessidade que levou o trabalhador ao INSS. A avaliação dessas ferramentas deve considerar a qualidade das decisões, os erros identificados e a efetividade do acesso aos direitos, e não somente a quantidade de processos concluídos.

A vida laboral não cabe integralmente em um cadastro, e o reconhecimento de direitos não pode ser reduzido a uma operação algorítmica. A reestruturação do INSS exige investimento em tecnologia associado à recomposição do quadro, à formação continuada e à valorização dos servidores. A experiência e a responsabilidade pública da Carreira do Seguro Social são indispensáveis para que os percalços enfrentados pelos trabalhadores ao longo da vida não sejam convertidos, pelo próprio Estado, em novas formas de exclusão.

4. BPC - BARREIRAS DE ACESSO E MOROSIDADE

O BPC permaneceu sem a prioridade necessária, em uma situação de indefinição administrativa e represamento expressivo. O dossiê elaborado pela FENASPS e pelo CFESS, referente ao período de janeiro a outubro de 2017, já apontava um quadro de mais de 1 milhão de BPC represados. Esse alerta evidenciava a necessidade de enfrentar as barreiras de atendimento de

forma estruturante, em lugar de permitir que a espera se incorporasse à rotina de acesso ao benefício.

A mudança do SIBE para o PAT transferiu do INSS para o requerente a responsabilidade pelo agendamento, favorecendo o que a FENASPS caracteriza como fura-fila virtual: o acesso passou a depender da capacidade de cada pessoa de encontrar e utilizar as oportunidades disponíveis no sistema. A esse quadro somaram-se o padrão médio de avaliação por mecanismos de cálculo e a teleavaliação, associados à Lei nº 14.176/2021, e a terceirização das avaliações sociais prevista na Lei nº 14.441/2022. A crítica a essas medidas está ligada à defesa de um fluxo público de atendimento que respeite as necessidades dos usuários e preserve a avaliação social qualificada.

O acesso ao BPC precisa ser organizado a partir das necessidades das pessoas idosas e das pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade. Exigir que esses usuários superem, por conta própria, barreiras tecnológicas, administrativas e de deslocamento contraria a finalidade protetiva do benefício. O planejamento deve integrar orientação, avaliação social e análise, preservando as atribuições profissionais e evitando que a fragmentação do fluxo prolongue a espera.

A revisão das regras defendida pela FENASPS deve enfrentar a lógica de subordinar a proteção assistencial a metas de economia. O combate ao represamento demanda identificar os obstáculos em cada etapa e assegurar equipes e condições materiais para removê-los. A avaliação social qualificada é parte desse processo e não pode ser reduzida a uma formalidade destinada a acelerar decisões.

A resposta reivindicada pela FENASPS começa pelo levantamento dos motivos reais do represamento em cada região e da força de trabalho dos assistentes sociais, para orientar a atuação de um grupo de trabalho interministerial. No plano normativo, mantém-se a pauta de revogação da Lei nº 14.441/2022 e dos artigos questionados da Lei nº 14.176/2021, bem como a reivindicação relativa à Lei nº 13.981/2020 e ao critério de renda de meio salário mínimo por pessoa. O retorno ao SIBE e a interrupção das revisões do BPC integram essa proposta de reorganização, voltada a recuperar a capacidade de atendimento e enfrentar os obstáculos ao acesso.

Em 2026, o represamento do BPC continuou a expressar a distância entre o reconhecimento formal do direito à assistência social e as condições efetivas de acesso. Em junho, levantamento divulgado pela imprensa apontava aproximadamente 657,3 mil requerimentos de BPC aguardando resposta, cerca de 30% da fila total do INSS naquele momento. Trata-se de um retrato daquele período, que evidencia a dimensão da desproteção imposta às pessoas idosas e às pessoas com deficiência enquanto aguardam uma renda indispensável à sua subsistência.

Esse quadro precisa ser compreendido também a partir do represamento produzido no ano anterior. A Nota Técnica nº 13/2026 da Defensoria Pública da União, com dados fornecidos pelo INSS, registra que, em 30 de novembro de 2025, havia 933 mil requerimentos de BPC pendentes, dos quais aproximadamente 740 mil estavam sobrestados, aguardando a adequação dos sistemas ao novo cálculo da renda familiar. Segundo a DPU, a paralisação se estendeu de junho a dezembro de 2025, e o processamento dos pedidos represados começou apenas em 18

de dezembro. Portanto, o enfrentamento da fila em 2026 recebeu o impacto de uma interrupção administrativa que não decorria de responsabilidade dos requerentes.

Essa situação demonstra por que o problema não pode ser reduzido à produtividade dos servidores. Alterações nas regras de acesso, quando implementadas sem condições operacionais, podem interromper o reconhecimento de direitos em larga escala. Para quem depende do BPC, meses de espera significam dificuldades para assegurar alimentação, moradia, medicamentos e cuidados. O eventual pagamento de valores retroativos não desfaz as privações vividas durante esse período. A redução da fila exige capacidade permanente de atendimento, análise e avaliação, com servidores, sistemas adequados e articulação entre o INSS e a rede socioassistencial.

Outro ponto central é o uso das informações do Cadastro Único na apuração da renda. O CadÚnico é um instrumento de identificação e caracterização socioeconômica das famílias; suas informações precisam ser interpretadas segundo as regras específicas do BPC. O próprio MDS esclarece, nas orientações da Qualificação Cadastral de 2026, que os conceitos de família e de renda utilizados pelo cadastro e pelo benefício são diferentes. Assim, uma renda mais elevada registrada no CadÚnico não significa, necessariamente, que a família tenha ultrapassado o limite aplicável ao BPC. A utilização direta desse valor, sem o enquadramento correto do grupo familiar e das rendas consideradas, pode produzir decisões incompatíveis com as regras do benefício.

A integração com o Cadastro Nacional de Informações Sociais permite a incorporação automática de informações de trabalho formal e benefícios ao CadÚnico. Entretanto, o próprio MDS prevê procedimentos para contestação e atualização dessas informações. Essa possibilidade precisa ser efetiva: quando houver divergência entre o registro administrativo e a situação atual da família, devem existir orientação, atendimento e meios acessíveis para sua correção. A interoperabilidade dos sistemas deve reduzir obstáculos, sem transformar o cidadão em responsável por solucionar, sozinho, inconsistências entre bases públicas.

A inclusão do Bolsa Família no cálculo da renda do BPC evidencia outra contradição dessa orientação restritiva. Uma transferência destinada ao enfrentamento da pobreza passou a constituir obstáculo ao acesso a outro instrumento de proteção social. Após articulação da DPU com os órgãos responsáveis, foi instituído, em junho de 2026, um procedimento que permite manter o Bolsa Família durante a análise do requerimento e realizar, nas condições previstas, novo cálculo sem essa transferência, com desligamento condicionado à concessão do BPC. A medida enfrenta a exigência de renúncia antecipada, mas não elimina a necessidade de discutir criticamente a inclusão dessas transferências no critério de renda.

Na perspectiva de proteção social defendida neste documento, a renda cadastrada não pode esgotar a análise das condições de vida. A instabilidade dos rendimentos, as necessidades de cuidado e as despesas associadas à deficiência precisam integrar o debate sobre a suficiência dos critérios de acesso. Famílias com renda nominal semelhante podem enfrentar condições profundamente distintas de sobrevivência. Por isso, a avaliação social qualificada e a revisão das regras restritivas são indispensáveis para impedir que a vulnerabilidade seja reduzida a um resultado automatizado.

O enfrentamento do represamento exige, portanto, recomposição das equipes do INSS e do SUAS, fortalecimento do atendimento presencial, valorização do Serviço Social e procedimentos acessíveis de atualização e contestação cadastral. Também exige transparência sobre os requerimentos pendentes, com identificação das etapas e dos motivos da espera, distinguindo dificuldades atribuíveis à administração das exigências que dependem do requerente. A falta de atendimento ou a demora na correção de registros não podem ser transferidas às famílias como responsabilidade pelo não reconhecimento de seu direito.

Esses elementos reforçam as propostas já apresentadas pela FENASPS: superar as barreiras administrativas e legais, ampliar a proteção e impedir que o BPC seja subordinado a metas de redução de despesas. O compromisso do governo deve ser assegurar que as pessoas que necessitam do benefício tenham seu direito analisado e reconhecido em condições adequadas, sem que a fila e os procedimentos cadastrais se convertam em mecanismos de exclusão.

5. REVISÕES E JUDICIALIZAÇÃO - QUANDO O ESTADO NEGA, O JUDICIÁRIO CONCEDE

O diagnóstico da FENASPS denuncia a utilização de medidas provisórias para orientar revisões ao corte de direitos e ao ajuste fiscal. Nesse contexto, a alta programada, vinculada à Lei nº 13.457/2017, introduziu a cessação de benefícios judiciais em 120 dias nas situações detalhadas adiante, sem que o simples transcurso desse prazo demonstrasse a recuperação da capacidade laboral. O caso identificado como T28 ilustra as consequências desse mecanismo: a trabalhadora precisou recorrer quatro vezes ao Judiciário para obter a proteção devida.

A comparação histórica apresentada no diagnóstico, entre concessões judiciais e administrativas no período de 2004 a 2019, registrava os indicadores de 219,47% para auxílio-acidente, 40,02% para aposentadoria por invalidez e 4,87% para auxílio-doença. Esses dados integram a discussão sobre o deslocamento do reconhecimento de direitos para a Justiça, desenvolvida a seguir com os números de 2026. O diagnóstico também questiona o pagamento de bônus para que peritos realizem revisões, em acordo com a ANMP, por inserir incentivos financeiros em uma política que deveria ser orientada pela proteção dos beneficiários e pela qualidade da avaliação.

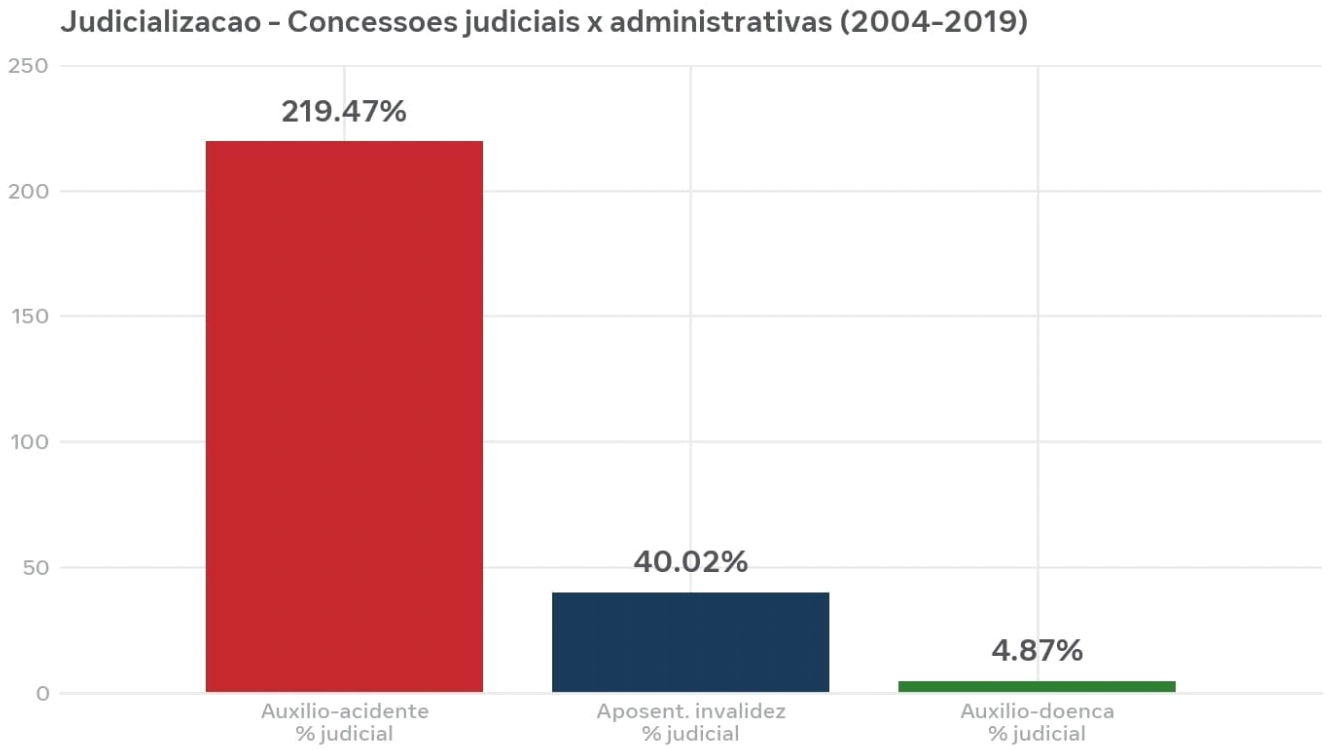
Quando o INSS nega em massa por meta e por sistema, o cidadão vai ao Judiciário. O Estado paga duas vezes: para negar e para ser derrotado na Justiça. É ineficiência com aparência de economia.

A judicialização deve ser examinada como expressão das dificuldades de reconhecimento administrativo dos direitos. Uma política voltada à sua redução precisa enfrentar os motivos das negativas e garantir análise completa, orientação adequada e possibilidade efetiva de correção de falhas na instrução. Pressionar por encerramentos rápidos, sem assegurar qualidade, pode apenas deslocar a demanda para recursos e ações judiciais.

As revisões não podem partir de uma suspeita generalizada contra os beneficiários nem ser organizadas em função de valores previamente definidos para corte. A proteção da renda exige procedimentos que respeitem as condições de saúde, a realidade social e o direito de defesa. É

nessa perspectiva que se insere a proposta de um novo fluxo, construído com participação dos trabalhadores e avaliação biopsicossocial.

Diante desse quadro, a FENASPS propõe interromper as revisões até que seja estabelecido um novo fluxo, com análise qualificada e garantias de proteção aos beneficiários. A constituição de um grupo de trabalho para rever os procedimentos e propor uma nova medida provisória, incorporando a avaliação biopsicossocial, deve permitir que a revisão seja discutida a partir das necessidades dos trabalhadores e das condições de reconhecimento dos direitos.



5.1. Atestmed, alta programada e crescimento da judicialização

O enfrentamento da fila dos benefícios por incapacidade exige assegurar o reconhecimento do direito e a continuidade da proteção enquanto persistir a incapacidade laboral. A redução do tempo de análise, embora necessária, não pode ser obtida mediante procedimentos que dificultem a avaliação adequada ou transfiram ao trabalhador adoecido a responsabilidade pelas limitações da estrutura pública.

Em março de 2026, a Portaria Conjunta MPS/INSS nº 13 instituiu novas regras para o Atestmed, permitindo a concessão ou o indeferimento do benefício por incapacidade temporária mediante parecer médico-pericial fundamentado na documentação apresentada, com duração de até 90 dias nessa modalidade. O perito pode estabelecer período diferente daquele indicado pelo médico assistente, desde que fundamente sua decisão. Quando o afastamento concedido for insuficiente, o segurado pode solicitar prorrogação nos 15 dias anteriores à cessação, com realização de perícia presencial, sem necessidade de requerer um novo benefício.

A análise documental pode facilitar o acesso e evitar deslocamentos, mas sua utilização exige garantias. A avaliação da incapacidade precisa considerar a relação entre o adoecimento e as

atividades efetivamente exercidas pelo trabalhador. Um documento incompleto pode expressar dificuldades de acesso à assistência médica e à obtenção de exames, sem significar ausência de incapacidade. Por isso, a simplificação administrativa deve ser acompanhada de orientação, possibilidade de complementação documental e acesso à avaliação presencial quando necessário. A qualidade da decisão não pode ser subordinada ao volume de requerimentos encerrados.

A possibilidade de prorrogação representa uma garantia importante, cuja efetividade depende da disponibilidade de atendimento. Se o trabalhador continua incapacitado, mas encontra dificuldades para solicitar a prorrogação ou realizar a avaliação, o problema permanece. O governo precisa avaliar o funcionamento do Atestmed também pela continuidade da proteção, pela qualidade das decisões e pelas contestações apresentadas, e não apenas pela velocidade das concessões iniciais.

Nesse contexto, permanece necessária a crítica à alta programada, entendida como a fixação antecipada de uma data para cessação do benefício. O prazo estimado de recuperação não equivale à comprovação de que o trabalhador recuperou sua capacidade laboral. Segundo a orientação oficial do INSS, os benefícios por incapacidade temporária concedidos ou reativados judicialmente cessam na data determinada pelo juiz ou, na ausência dessa definição, após 120 dias da implantação ou reativação, ressalvada a possibilidade de solicitação de prorrogação. Portanto, esse prazo não se aplica indistintamente a todos os benefícios nem elimina o direito de pedir sua continuidade.

A FENASPS já denunciou os efeitos desse mecanismo sobre trabalhadores obrigados a recorrer repetidamente ao Judiciário para recuperar a proteção previdenciária. No diagnóstico encaminhado ao governo, a Federação apresentou o caso de uma trabalhadora que precisou buscar a Justiça quatro vezes em curto período. A crítica é dirigida à interrupção da renda sem que a recuperação esteja efetivamente demonstrada, impondo novos procedimentos justamente a quem se encontra adoecido.

Os dados de 2026 mostram a dimensão da judicialização. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, no primeiro semestre ingressaram 1,82 milhão de novos processos previdenciários, contra 1,37 milhão no mesmo período de 2025: aproximadamente 450 mil processos adicionais, crescimento de cerca de 32,8%, calculado sobre os números arredondados divulgados. Em outra divulgação, o CNJ informou que, até julho de 2026, o INSS figurava no polo passivo de mais de 4,7 milhões de processos pendentes de julgamento, em matérias previdenciárias e assistenciais.

Esses números medem processos novos e pendentes, não benefícios concedidos judicialmente nem o percentual de negativas revertidas. Também não permitem atribuir todo o crescimento ao Atestmed ou à alta programada. Demonstram, contudo, a necessidade de enfrentar as causas dos conflitos, mediante análise das negativas, das cessações, da demora administrativa e das divergências de interpretação que levam os trabalhadores à Justiça.

Na linha das propostas apresentadas pela FENASPS, a redução da judicialização deve resultar do reconhecimento adequado dos direitos na esfera administrativa. Isso exige recomposição das equipes, atendimento presencial acessível, decisões fundamentadas, análise qualificada dos

pedidos de prorrogação e revisão da alta programada. A falta de capacidade administrativa não pode produzir desproteção para o trabalhador que permanece incapacitado, nem obrigá-lo a enfrentar sucessivos requerimentos e ações judiciais para assegurar sua subsistência.

6. SERVIÇO SOCIAL E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

O Serviço Social e a Reabilitação Profissional, previstos na Lei nº 8.213/1991, foram atingidos pelo processo de desmonte da autarquia. A MP nº 905/2019 tentou extinguir o Serviço Social e terceirizar a Reabilitação. Embora essa ofensiva tenha sido barrada, o esvaziamento prosseguiu por meio dos desvios de função, da imposição de metas, do assédio moral institucionalizado, da extinção de cargos e da retirada de recursos. A defesa desses serviços exige, portanto, enfrentar também as decisões internas que restringem sua capacidade de atuação.

Na Reabilitação Profissional, a extensa fila e a ausência de equipes multiprofissionais comprometem a realização do trabalho. No Serviço Social, o esvaziamento alcança a socialização de informações, a assessoria e o parecer social, no âmbito das atribuições relacionadas ao art. 88. São dimensões de atendimento que não podem ser substituídas pela simples tramitação de requerimentos, pois permitem compreender as necessidades dos usuários e orientar o exercício de seus direitos.

Sem Serviço Social e sem Reabilitação, o INSS vira um balcão de concessão/negativa de benefícios. Perde sua função de proteção social.

O Serviço Social e a Reabilitação Profissional expressam uma concepção de Previdência que ultrapassa o processamento de requerimentos. Seu trabalho envolve compreender as condições de vida dos usuários, socializar informações e enfrentar barreiras ao exercício de direitos. Submeter essas atividades à mesma lógica de contagem de tarefas aplicada a procedimentos padronizados esvazia sua finalidade e desconsidera a autonomia técnica.

A recuperação desses serviços exige equipes, estrutura e inserção efetiva na organização da autarquia. A participação de suas representações técnicas deve orientar a definição dos processos de trabalho. A defesa das atribuições e das condições de exercício profissional integra a defesa do direito da população a uma proteção previdenciária qualificada.

PARTE II - O QUE MUDOU E O QUE NÃO MUDOU (2024-2026): A GESTÃO DO COLAPSO

7. O QUADRO CONTINUOU CAINDO - E O CONCURSO NÃO CHEGOU

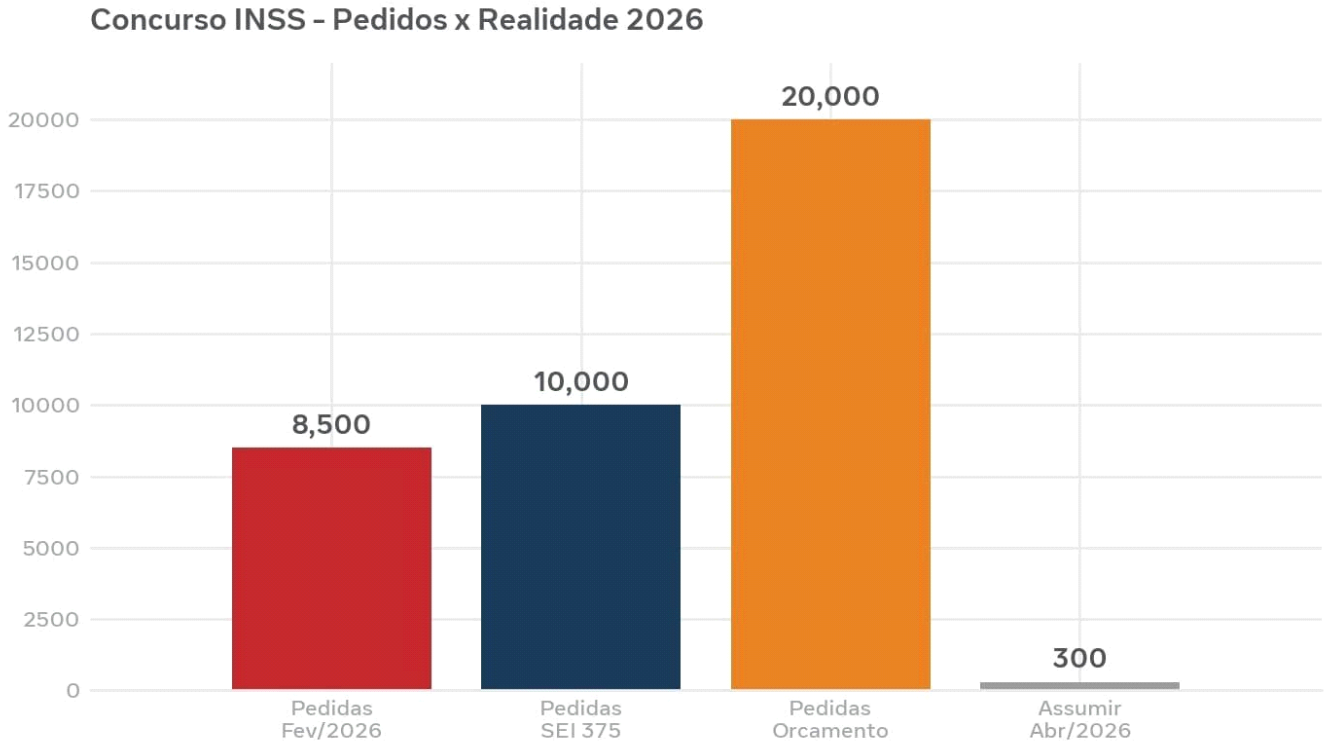
Em janeiro/2026, o relatório da Mesa Setorial (09/02/2026) trouxe o dado oficial em relação ao quantitativo de servidores: 32.108 em 2019, 18.574 em 2026, 17.752 ativos em exercício.

Os pedidos de recomposição formalizados incluíram 8.500 vagas em fevereiro de 2026 e 10 mil vagas no Ofício SEI nº 375/2026. Na audiência pública de 1º de setembro de 2026, a FENASPS defendeu 20 mil vagas no Orçamento. Em contraste com essa necessidade, o registro de resposta concreta apresentado neste diagnóstico é de 300 analistas em abril de 2026, acrescidos de 70 por aditivo. A distância entre a reivindicação e o provimento reforça a

necessidade de transformar as solicitações em uma política de concursos compatível com o déficit do INSS.

O planejamento dos concursos deve deixar de responder apenas às crises já instaladas. A política de pessoal precisa prever reposição, expansão e formação, com distribuição das vagas orientada pelas necessidades das unidades e dos serviços. A convocação de novos servidores deve ser acompanhada de condições de acolhimento e capacitação, para que o ingresso resulte em ampliação efetiva da capacidade de atendimento.

A contratação permanente também impede que a falta de pessoal seja utilizada como justificativa recorrente para terceirizar atribuições. Cabe ao governo transformar o reconhecimento do déficit em autorização de vagas e previsão orçamentária compatível com a dimensão do serviço público que o INSS deve prestar.



8. METAS, PGD E ADOECIMENTO - DOIS ANOS ESPERANDO O MÍNIMO

A FENASPS denunciou que esperou 2 anos por mudanças mínimas no PGD e 10 anos pelo Comitê Gestor da Carreira.

A Federação cobrou que seja abatido nas metas por impossibilidade diária e sistemática de trabalho por falha de sistema. Não é possível ou saudável continuar aguardando ações resolutivas ou reconhecimento de processos de simples verificação, como a impossibilidade de trabalho por falha, inoperância ou indisponibilidade no sistema.

Meta sem condição de trabalho não é gestão. É transferência de responsabilidade. O servidor é cobrado por produzir o que o sistema não deixa produzir.

A organização do trabalho deve reconhecer que o tempo necessário à análise depende da complexidade do processo, da documentação disponível e das condições dos sistemas. A imposição de metas sem considerar essas diferenças transforma limitações institucionais em responsabilidade individual. Esse mecanismo estimula a intensificação do trabalho e dificulta a identificação das causas reais dos problemas.

A negociação sobre metas, jornada e gestão deve assegurar participação da categoria e proteção à saúde. Indisponibilidades e falhas de sistema precisam ter tratamento institucional, sem obrigar cada servidor a provar reiteradamente obstáculos que a própria administração conhece. O enfrentamento do adoecimento exige mudanças na organização do trabalho, além das medidas de acompanhamento individual.

8.1. Comitê Gestor da Carreira do Seguro Social: transformar os debates em reestruturação e valorização efetivas

A instalação do Comitê Gestor da Carreira do Seguro Social, em 11 de fevereiro de 2026, constituiu uma conquista da mobilização da categoria, após mais de uma década de cobrança pelo cumprimento do acordo de greve de 2015. Entretanto, desde a primeira reunião, a FENASPS destacou que a existência do colegiado somente teria sentido se produzisse medidas concretas de reestruturação. Diante da afirmação governamental de que questões com aumento de despesas dependeriam do MGI, a Federação cobrou a participação desse Ministério e da Casa Civil, pois não há reestruturação efetiva da carreira sem enfrentar sua estrutura remuneratória e assegurar os recursos necessários.

Na segunda reunião, realizada em 9 de abril, os trabalhos envolveram o regimento interno, a minuta do decreto de atribuições e o diagnóstico da carreira, abrangendo requisitos de ingresso, remuneração, desenvolvimento funcional e aposentadoria. A FENASPS defendeu uma abordagem integrada: a discussão da escolaridade precisa caminhar junto com o adicional de qualificação, a revisão da composição salarial e a melhoria das condições de trabalho. Também ressaltou a necessidade de atualizar as informações sobre a formação dos servidores, para que as propostas considerem a realidade do quadro e não excluam parcelas da categoria, inclusive os aposentados.

O reconhecimento da carreira como carreira de Estado deve estar vinculado à proteção de suas atribuições e ao caráter público da Previdência Social. Na terceira reunião, em 25 de maio, foi informado o encaminhamento da minuta do decreto de atribuições ao MGI, ocorrido em 5 de maio. A FENASPS relacionou essa discussão à defesa histórica da carreira e à previsão de exclusividade das atividades finalísticas introduzida no artigo 5º-B da Lei nº 10.855/2004. A regulamentação deve fortalecer a responsabilidade dos servidores pelo reconhecimento dos direitos e enfrentar a transferência das atividades do INSS para terceiros. Esse encaminhamento, contudo, não deve ser confundido com a conclusão de toda a reestruturação reivindicada.

A defesa das atribuições exclusivas ganha importância diante das propostas de terceirização e fragmentação dos serviços. Conforme o relatório da quinta reunião, de 11 de agosto, a minuta trata de funções institucionais indelegáveis e delimita atividades específicas e comuns de técnicos e analistas. Para a FENASPS, essa regulamentação precisa proteger o conjunto da

categoria, sem restringir atribuições ou aprofundar desigualdades entre servidores que realizam atividades semelhantes. A valorização da carreira está, portanto, diretamente ligada à preservação da capacidade do Estado de executar a política previdenciária.

Quanto à escolaridade, a reivindicação de nível superior para ingresso no cargo de Técnico do Seguro Social foi retomada nas reuniões como parte dos compromissos das greves de 2022 e 2024. Na reunião de maio, a FENASPS reafirmou que a mudança não pode provocar extinção dos atuais cargos, exclusões ou prejuízos aos servidores ativos e aposentados. A adequação do requisito de ingresso deve reconhecer a complexidade do trabalho efetivamente realizado, preservando os direitos dos atuais técnicos, inclusive daqueles que não possuem graduação. A categoria não pode aceitar que uma reivindicação de valorização seja convertida em instrumento de segregação funcional ou remuneratória.

A incorporação gradual da GDASS ao vencimento básico é parte central da reestruturação. Na quarta reunião, em 8 de julho, a FENASPS cobrou a atualização dos estudos, tabelas e nota técnica sobre o tema. A Federação denunciou o desequilíbrio entre vencimentos básicos rebaixados e o peso excessivo da gratificação de desempenho. A incorporação busca conferir estabilidade à remuneração, reduzir desigualdades e melhorar seus reflexos nas aposentadorias e pensões. Trata-se também de enfrentar a utilização do salário como instrumento de pressão sobre os trabalhadores, vinculando sua valorização à estrutura permanente da carreira.

Na reunião de agosto, foi reiterada a necessidade de atualizar os estudos considerando os reajustes de 2025 e 2026, a ampliação da carreira de 17 para 20 níveis e a distribuição de ativos, aposentados e pensionistas. Essa atualização deve permitir construir um cronograma de incorporação, sem reiniciar indefinidamente uma discussão já amparada por estudos e acordos de greve.

O **Adicional de Qualificação — AQ** também deve representar valorização remuneratória concreta. Na reunião de julho, a FENASPS defendeu que ele reconheça a formação continuada e contribua para reduzir as disparidades entre técnicos e analistas que executam funções semelhantes. A proposta não pode se limitar a utilizar a qualificação como requisito de progressão ou promoção. Deve considerar, ainda, os aposentados que obtiveram graduação, especializações e outras titulações durante a vida funcional, reconhecendo sua contribuição à construção dos serviços previdenciários.

Na sexta reunião, em 11 de setembro, permaneciam em debate os valores, as formas de cálculo, as titulações e capacitações abrangidas, os limites de acumulação e a extensão do AQ aos aposentados e pensionistas. Também continuavam pendentes os encaminhamentos sobre escolaridade e a atualização dos estudos da GDASS. Portanto, esses elementos devem ser apresentados como propostas em construção e reivindicações da categoria, e não como direitos já implementados.

O relatório dessa sexta reunião registra, ainda, que o MGI não havia apresentado resposta sobre o conteúdo da minuta de atribuições encaminhada em maio. Diante da ausência de resultados, a FENASPS cobrou reunião extraordinária com o ministro da Previdência Social e a presidência do INSS, além de interlocução direta com o MGI. Essa cobrança expressa o limite de um

processo em que as áreas técnicas e os trabalhadores produzem propostas, mas os órgãos responsáveis pelas decisões não apresentam respostas e prazos.

O governo reeleito deve assumir a responsabilidade de transformar esse acúmulo em medidas efetivas. A reestruturação precisa articular atribuições exclusivas, escolaridade, desenvolvimento funcional, incorporação da GDASS e adicional de qualificação, preservando ativos, aposentados e pensionistas. O Comitê Gestor não pode servir para administrar expectativas enquanto permanecem a desvalorização e a sobrecarga. É necessário assegurar decisão política, orçamento, prazos e participação da categoria, mantendo a mobilização como instrumento de cobrança pelo cumprimento dos acordos e pela reconstrução do INSS.

9. SUPERTEC E TRAVAS - O NOVO NOME DO MESMO GARGALO

Na reunião extraordinária do Comitê Permanente de 8 de outubro de 2026, a Supervisão Técnica de Benefícios, denominada SUPERTEC, e as travas nas filas foram tratadas como pauta prioritária. A discussão expressa a necessidade de examinar como as regras de supervisão e distribuição das tarefas interferem na capacidade de trabalho dos servidores e no andamento dos requerimentos.

Em uma única SARD de São Paulo, foram relatados 323 servidores com caixas de tarefas travadas. Diante desse quadro, o INSS anunciou o desbloqueio automático em novembro, com uma hora de processamento. O encaminhamento precisa responder ao problema concreto de servidores impedidos de atuar e requerimentos que permanecem parados por obstáculos do próprio sistema.

A Direção Central concordou com propostas das entidades para alinhar normas e evitar interpretações punitivas.

O gargalo passou a combinar a insuficiência de servidores com sistemas que bloqueiam o trabalho e uma supervisão de caráter punitivo. O servidor permanece submetido à cobrança de metas e ao controle da supervisão mesmo quando não dispõe das ferramentas necessárias para executar suas atividades. Essa contradição evidencia a responsabilidade da gestão pela organização dos fluxos e pelas condições de trabalho.

Travas e restrições de acesso às tarefas devem ser avaliadas pelos seus efeitos sobre o serviço e sobre os trabalhadores. Se uma regra impede o servidor de atuar e mantém requerimentos parados, seu funcionamento precisa ser revisto com transparência. A gestão não pode cobrar resultados enquanto conserva obstáculos que ela própria estabelece.

O controle dos fluxos deve permitir identificar a origem de cada bloqueio, os responsáveis por sua solução e o tempo de permanência dos processos. A participação dos servidores na revisão dessas regras é indispensável, pois são eles que conhecem os efeitos concretos dos sistemas sobre a análise e o atendimento. A solução deve alcançar a organização do trabalho, evitando a reprodução do problema em novas ferramentas.

10. GDASS - QUANDO A GRATIFICAÇÃO VIRA PUNIÇÃO SALARIAL

A Portaria MPS nº 1.489, de 16 de outubro de 2026, suspendeu os efeitos financeiros da avaliação individual do 35º ciclo, atendendo à reivindicação apresentada pela FENASPS no

CGNAD, na reunião de 8 de outubro. A suspensão representou uma resposta à mobilização da categoria, mas a discussão precisa alcançar os critérios que produzem perdas remuneratórias.

O problema denunciado está na escala do AvaliaGOV, vinculada à IN SGP/MGI nº 357/2026: uma avaliação de 80% assegura 20 pontos, enquanto 79% resulta em apenas 10 pontos. No enquadramento mais baixo, a pontuação cai para cinco, representando redução de 75% da parcela individual. Essa diferença evidencia o caráter abrupto das perdas e a insegurança imposta aos servidores, pois uma pequena variação na avaliação pode provocar redução expressiva dessa parcela remuneratória.

Para o pagamento a partir de 1º de dezembro de 2026, foram mantidos os resultados do 33º ciclo. As avaliações, entretanto, continuam obrigatórias. A preservação temporária dos efeitos remuneratórios não encerra, portanto, a necessidade de enfrentar o modelo de avaliação e suas consequências para a categoria.

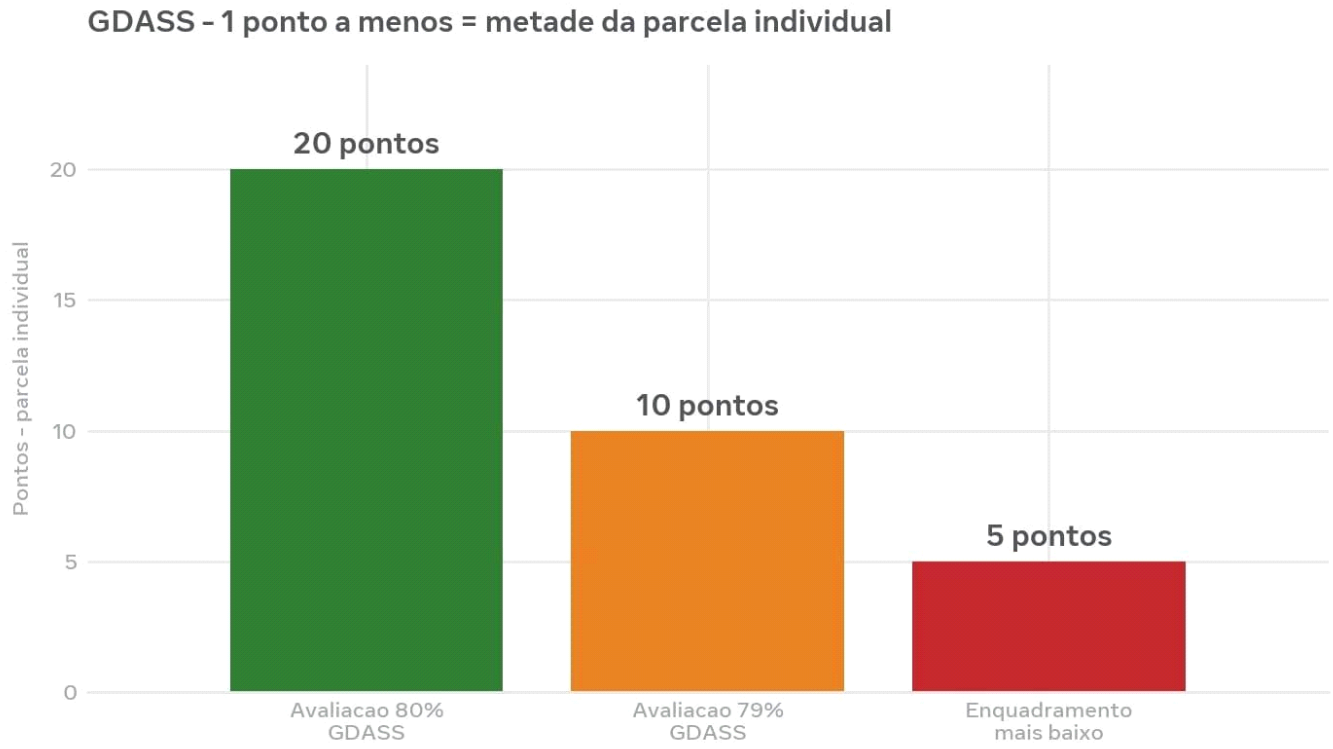
A FENASPS defendeu manutenção e aprimoramento da Ficha de Avaliação da Unidade - FAU, para que as condições concretas de trabalho e a responsabilidade da Administração sejam consideradas.

A FENASPS mantém sua reivindicação histórica de incorporação da GDASS ao vencimento básico. Essa medida busca superar a insegurança salarial e impedir que uma parcela tão significativa da remuneração seja utilizada como instrumento de pressão, vinculando a valorização dos servidores à estrutura da carreira.

Diagnóstico político: nenhuma política pública séria pode depender de uma gratificação que cai pela metade por 1 ponto de diferença. Isso não é avaliação. É instabilidade salarial programada.

A remuneração não pode funcionar como instrumento de coerção para impor resultados que dependem de fatores alheios à vontade do servidor. Quando pequenas variações na avaliação provocam perdas expressivas, o modelo amplia a insegurança e desvia o debate das condições de realização do serviço para a punição individual. A suspensão de efeitos financeiros precisa ser acompanhada da discussão estrutural reivindicada pela categoria.

A incorporação da GDASS e a revisão da avaliação devem ser tratadas no âmbito da valorização da carreira. A avaliação institucional pode contribuir para identificar necessidades e aperfeiçoar os serviços, desde que não substitua o investimento público nem atribua ao trabalhador a responsabilidade pela insuficiência de pessoal, pelos sistemas e pelas decisões da administração.



11. GREVES 2022 E 2024 - ACORDO ASSINADO, COMPENSAÇÃO PUNIDA, QUITAÇÃO TARDIA

A greve de 2024 se estendeu por 114 dias, entre 16 de julho e 6 de novembro. O acordo firmado entre FENASPS, MGI e INSS incluiu a retirada das faltas injustificadas, o reconhecimento do código de greve, a compensação coletiva por horas e pontos e a participação nos comitês. Esses compromissos resultaram da mobilização da categoria e devem orientar tanto a regularização da situação funcional dos grevistas quanto sua participação nas discussões institucionais.

A FENASPS só assinou depois de CUT (julho) e CONDSEF (setembro) terem assinado antes, sem sua adesão. A greve só terminou de fato com sua assinatura.

A discussão da compensação prolongou-se por dois anos. No Ofício nº 187/2024, a FENASPS reivindicou compensação em serviços para todos, reconhecimento dos pontos e horas excedentes, abatimento por indisponibilidade dos sistemas e compensação coletiva. Na reunião com a DGP em 4 de fevereiro de 2025, contestou a imposição de regras unilaterais. Pelo ofício de 30 de abril de 2026, exigiu transparência na metodologia, compensação coletiva e prorrogação sem metas parciais. A Mesa Setorial de agosto de 2026 e a audiência com a presidenta do INSS, em 24 de agosto, foram novos momentos de cobrança dessas providências, demonstrando a persistência necessária para obter o cumprimento dos compromissos.

A quitação da greve de 2022 foi reconhecida pela Portaria nº 145, de 6 de agosto de 2026, e a da greve de 2024 pela Portaria nº 163, de 9 de outubro de 2026. Esses resultados encerraram a discussão correspondente sobre compensação, mas não substituem o cumprimento dos demais pontos dos acordos.

A FENASPS trata como justiça, mas alerta: a compensação não pode se transformar em instrumento de punição pelo exercício do direito de greve. E ainda falta cumprir integralmente os acordos de 2022 e 2024, valorização salarial e reestruturação da carreira.

O cumprimento dos acordos de greve é uma obrigação política do governo perante os trabalhadores que participaram da negociação. A demora em executar o que foi pactuado enfraquece a confiança nos canais institucionais e prolonga conflitos que deveriam ter sido resolvidos. A compensação não pode servir para impor exigências sucessivas ou perpetuar pendências após o reconhecimento de sua quitação.

É necessário dar publicidade aos pontos cumpridos e às obrigações ainda pendentes, com indicação dos órgãos responsáveis e dos encaminhamentos para sua execução. A categoria deve acompanhar esse processo por meio de suas entidades, preservando a mobilização como instrumento legítimo de defesa das conquistas e de cobrança dos compromissos assumidos.

PARTE III - A RELEVÂNCIA POLÍTICA: POR QUE ISSO É URGENTE PARA O NOVO GOVERNO

12. PREVIDÊNCIA NÃO É GASTO. É PROTEÇÃO SOCIAL E ESTABILIDADE DEMOCRÁTICA

O INSS paga 40 milhões de benefícios por mês. Quando ele falha, não falha um órgão. Falha a renda de milhões de famílias, a economia de milhares de municípios, a confiança no Estado.

Cada mês de fila é um mês sem renda para quem já está em vulnerabilidade. Cada negativa indevida é um processo judicial. Cada sistema que trava é um servidor adoecido e um cidadão humilhado.

Um governo que quer governar precisa de um INSS que funcione. Não há política social, política de cuidado, política de inclusão, sem INSS.

O orçamento previdenciário deve ser debatido a partir de sua função social. A renda que chega aos beneficiários sustenta necessidades básicas e repercute na vida das famílias e dos municípios. Impedir ou retardar o acesso a essa renda significa agravar situações de insegurança que a política pública deveria enfrentar. A capacidade do INSS de reconhecer direitos integra, portanto, a capacidade do Estado de responder às necessidades da população.

Para o novo governo, a recuperação da autarquia deve constituir compromisso com a proteção social e com a credibilidade das instituições públicas. A experiência cotidiana de quem procura atendimento é uma dimensão concreta dessa relação: o direito precisa ser reconhecido e exercido, não apenas anunciado.

13. O MODELO ATUAL É INSUSTENTÁVEL

O modelo atual reúne escolhas de gestão que reforçam o desmonte e precisam ser enfrentadas de forma articulada.

A imposição do digital como única via exclui justamente usuários que mais necessitam do atendimento público. Ao retirar alternativas de orientação e acesso, a gestão transfere para a população a responsabilidade de superar obstáculos que deveriam ser resolvidos pelo próprio serviço.

A utilização das metas como medida predominante de valor premia a quantidade e pune a qualidade. Nesse modelo, o tempo dedicado à orientação e à análise cuidadosa pode ser tratado como obstáculo ao cumprimento das exigências, em vez de reconhecido como condição para a prestação adequada do serviço.

O uso da gratificação como instrumento punitivo amplia a instabilidade salarial. A remuneração passa a funcionar como mecanismo de pressão, agravando a insegurança dos trabalhadores e desviando o debate das condições de realização das atividades.

A terceirização é apresentada como solução para carências que exigem investimento e recomposição do quadro. A Portaria DIROFL nº 103, de 17 de agosto de 2026, que planeja a contratação de apoio nas agências e foi criticada pela FENASPS, integra essa orientação. A defesa da carreira exige enfrentar a transferência de atividades e preservar a capacidade própria da autarquia.

A orientação fiscal também subordina a proteção social à redução de despesas. No caso do BPC, a previsão de economia de R$ 25,8 bilhões até 2029 traduz o tratamento do benefício como gasto a cortar. A crítica da FENASPS se dirige à inversão de prioridades que coloca o ajuste à frente do atendimento às necessidades das pessoas idosas e com deficiência.

Esse modelo não é neutro. Ele tem um projeto: Estado mínimo, atendimento mínimo, direito mínimo.

O novo governo precisa decidir: vai administrar esse projeto com rosto mais humano, ou vai rompê-lo e construir outro?

A FENASPS defende a ruptura: novo paradigma.

A mudança de modelo exige coerência entre o discurso de defesa dos serviços públicos e as decisões de gestão. Não se supera o desmonte mantendo a restrição de pessoal, a transferência de atribuições e a pressão por resultados desvinculados das condições de trabalho. A política fiscal e as escolhas orçamentárias precisam assegurar os meios para executar as responsabilidades atribuídas ao INSS.

O governo deve assumir a condução dessa mudança, com participação dos trabalhadores e controle social. A avaliação dos resultados deve considerar acesso, qualidade das decisões, condições de atendimento e saúde dos servidores. O volume de tarefas encerradas, isoladamente, não demonstra que os direitos foram efetivamente reconhecidos.

14. O QUE ESTÁ EM JOGO NA ELEIÇÃO E NO PÓS-ELEIÇÃO

Na Plenária de 26 de setembro de 2026 e na Resolução de 8 de outubro de 2026, a FENASPS analisou o avanço da extrema direita como uma ofensiva contra os direitos. Dessa avaliação decorrem a defesa da unidade, a compreensão das consequências do voto e o compromisso

com as liberdades democráticas e a soberania. A oposição às contrarreformas e ao arrocho fiscal integra essa mesma perspectiva de defesa da classe trabalhadora.

No plano da organização da Federação, foram aprovadas a realização do XVII CONFENASPS em 2027 e a prorrogação do mandato da atual diretoria até 30 de janeiro de 2028. Essas deliberações compõem o processo de organização da entidade para dar continuidade à representação da categoria e às lutas apresentadas neste documento.

A FENASPS reafirma sua autonomia e independência de classe diante de qualquer governo. Essa posição orienta sua participação nas negociações e assegura a liberdade de criticar, reivindicar e mobilizar os trabalhadores em defesa de seus interesses.

A autonomia da FENASPS é condição para representar os interesses da categoria e defender os serviços públicos em qualquer conjuntura. O diálogo com o governo deve se apoiar nas reivindicações aprovadas pelos trabalhadores, com liberdade de crítica e organização. A defesa da democracia não dispensa a cobrança de medidas que enfrentem a política neoliberal e recuperem direitos.

Por isso, o período posterior à eleição precisa produzir compromissos verificáveis. A apresentação de respostas, a definição de responsabilidades e o acompanhamento pelas entidades são necessários para que as expectativas não sejam novamente substituídas por adiamentos. A mobilização da categoria e a articulação com os movimentos sociais permanecem fundamentais para sustentar essa agenda.

PARTE IV - PROPOSTAS DA FENASPS AO NOVO GOVERNO: PLANO EMERGENCIAL + NOVO PARADIGMA

EIXO I - REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE ATENDIMENTO (PARADIGMA)

A FENASPS reivindica a revogação da lógica do 100% digital e a garantia do atendimento presencial como direito. O atendimento digital deve constituir uma alternativa adicional, sem se tornar a única via de acesso à Previdência Social.

A reorganização deve assegurar acesso presencial a quem dele necessitar, com orientação e possibilidade de acompanhamento do requerimento. Os canais digitais devem ser integrados ao atendimento, preservando a responsabilidade institucional pela solução das demandas e evitando que o usuário tenha de recorrer a intermediários para exercer seus direitos.

A reestruturação exige reabrir e fortalecer as agências, assegurando estrutura física, internet, sistemas estáveis e servidores. A presença territorial da autarquia deve ser acompanhada dos meios necessários ao atendimento.

A recuperação da rede deve considerar as necessidades territoriais, as distâncias percorridas pelos usuários e a acessibilidade das instalações. A abertura ou reabertura de unidades precisa vir acompanhada de equipes e infraestrutura, para que a presença física do Estado corresponda à oferta efetiva de serviços.

A Federação reivindica o fim das travas punitivas no SUPERTEC e o desbloqueio imediato das caixas de tarefas, com transparência. A supervisão técnica deve apoiar o trabalho, permitindo esclarecer procedimentos e resolver dificuldades, em vez de atuar como instrumento de punição.

A revisão dos fluxos deve ser construída com os trabalhadores que realizam as atividades. O controle administrativo precisa facilitar o tratamento dos requerimentos e identificar obstáculos, sem utilizar bloqueios como punição nem impedir a atuação de servidores disponíveis.

O controle social exige a divulgação de microdados sobre as análises automáticas, o PAT, os mecanismos de cálculo e as negativas de benefícios. A utilização de algoritmos nas decisões sobre direitos deve estar submetida à transparência e à fiscalização pública.

A transparência deve permitir conhecer os critérios que orientam a distribuição, a análise e o encerramento dos requerimentos. A disponibilização de informações deve resguardar os dados pessoais dos usuários e viabilizar o controle público sobre os efeitos das decisões automatizadas.

O atendimento deve reunir qualidade, agilidade e humanização, com tempo adequado para a análise, a elaboração de parecer social e a avaliação biopsicossocial. Essas atividades precisam ser reconhecidas na organização do trabalho como parte do serviço devido à população.

Os parâmetros de avaliação devem reconhecer o tempo necessário à orientação e à análise de situações complexas. A qualidade do serviço depende da possibilidade de instruir corretamente os processos, esclarecer dúvidas e reconhecer direitos, sem estimular encerramentos precipitados para atingir metas.

I.1. Revisão do Programa de Gestão, do teletrabalho e dos critérios de produtividade

A reestruturação do INSS exige a revisão dos critérios do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), rompendo com a lógica que transfere aos servidores a responsabilidade pelas deficiências estruturais da autarquia. No Ofício nº 69/2025, a FENASPS solicitou a revogação da Portaria PRES/INSS nº 1.879/2025, denunciando o aprofundamento da pressão por produtividade em um contexto de falhas sistêmicas, sobrecarga e adoecimento. A gestão não pode exigir que os trabalhadores resolvam, pelo prolongamento da jornada e pelo comprometimento de sua saúde, problemas cuja solução depende de investimentos e decisões da Administração.

O teletrabalho deve ser organizado com critérios transparentes, respeito à jornada e proteção à saúde. A permanência nessa modalidade não pode funcionar como instrumento de coerção. Nos debates de abril de 2026, a FENASPS apontou que o receio de desligamento do teletrabalho e de perdas na GDASS levava servidores a reduzir a procura por tratamento e afastamentos de saúde. Também denunciou a ausência de abatimentos parciais para consultas e exames. É necessário assegurar condições para o cuidado com a saúde, sem transformar o exercício desse direito em acúmulo de tarefas ou ameaça de prejuízo funcional e remuneratório.

Na proposta apresentada ao Comitê Permanente sobre Processos de Trabalho, em agosto de 2026, a FENASPS defendeu a retirada do acréscimo de 30% nas metas do teletrabalho, a revisão da meta diária de 4,27 pontos e das pontuações das tarefas, com participação sindical.

Propôs também assegurar pelo menos 60 minutos de autoinstrução, reconhecer as pausas como integrantes da jornada e adequar individualmente as metas dos servidores com deficiência. Essas mudanças devem considerar a complexidade dos requerimentos e o trabalho necessário à sua instrução, inclusive quando não há conclusão imediata.

A reformulação da Portaria nº 1.879 deve garantir abatimentos obrigatórios pelo impacto real das falhas, abrangendo lentidão, desconexões, manutenção programada e interrupções comprovadas de energia ou internet. A proposta reivindica reconhecimento dos incidentes pelo INSS, sem dependência exclusiva da Dataprev, eliminação dos limites mínimos que impedem abatimentos, transparência nos cálculos e divulgação tempestiva. Prevê, ainda, banco de pontos, aproveitamento da produção excedente e possibilidade de compensação no mês seguinte, sem desconto ou desligamento imediato do PGD durante esse período. São medidas de proteção enquanto prossegue a luta pela superação do modelo produtivista.

Cabe ao Governo transformar essas reivindicações em mudanças concretas, negociadas com a representação dos trabalhadores. O planejamento do trabalho deve partir das condições efetivamente disponíveis e da responsabilidade de reconhecer direitos com qualidade. A contagem de tarefas não pode se sobrepor à análise fundamentada, ao atendimento da população e à saúde dos servidores. Nenhum programa de gestão resolverá a crise do INSS enquanto substituir investimentos, recomposição do quadro e valorização da carreira por mecanismos de pressão e intensificação do trabalho.

EIXO II - RECOMPOSIÇÃO URGENTE DA FORÇA DE TRABALHO

A FENASPS propõe a realização imediata de concurso e a continuidade anual das seleções, com previsão de 20 mil vagas no Orçamento e ingresso de, pelo menos, milhares de técnicos e analistas do Seguro Social por ano. Reivindica também a convocação de todo o cadastro de reserva do CPNU, como parte da resposta à insuficiência do quadro.

A programação de concursos deve assegurar continuidade à recomposição do quadro. As vagas precisam corresponder às necessidades dos serviços e considerar as saídas previstas, com distribuição transparente e condições de formação para os novos servidores. A execução deve contar com acompanhamento das entidades da categoria.

A defesa do caráter público do atendimento exige pôr fim à terceirização e assegurar servidores efetivos e concursados para o exercício de funções de Estado. Nessa perspectiva, a FENASPS reivindica a revogação da lógica adotada pela Portaria DIROFL nº 103/2026, vinculando o enfrentamento das carências à recomposição permanente do quadro.

A preservação das atribuições da carreira exige que o Estado mantenha capacidade própria para executar a política previdenciária. O enfrentamento da falta de pessoal deve ocorrer por meio de concursos e investimento público, evitando a dependência de soluções que fragilizem a responsabilidade e a continuidade dos serviços.

A retomada da jornada de 30 horas e o cumprimento do Acordo de Greve de 2022 integram a reorganização reivindicada pela categoria. O PGD deve ser revisto com foco na qualidade do serviço, superando a centralidade da quantidade, e prever o abatimento automático das metas nos períodos de falha dos sistemas.

A discussão da jornada e do PGD deve partir da qualidade do atendimento e da saúde dos trabalhadores. As regras precisam ser pactuadas, considerar a complexidade das atividades e incorporar as condições reais de funcionamento dos sistemas. O abatimento por indisponibilidade deve integrar o procedimento regular de gestão.

A recomposição específica do Serviço Social e da Reabilitação Profissional exige concurso para analistas nas áreas de Serviço Social, Psicologia, Terapia Ocupacional e Fisioterapia. O ingresso desses profissionais deve responder à necessidade de equipes capazes de realizar integralmente as atividades desses serviços.

A recomposição das equipes deve respeitar as atribuições de cada profissão e as necessidades do Serviço Social e da Reabilitação Profissional. A atuação multiprofissional requer tempo, espaços adequados e condições técnicas, sem substituição das competências profissionais por procedimentos meramente padronizados.

EIXO III - VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

A reestruturação da Carreira do Seguro Social deve contemplar ativos, aposentados e pensionistas e contar com um Comitê Gestor efetivo. A participação do ministro, da presidência do INSS e do MGI, acompanhada de prazos e recursos, deve assegurar condições para a execução das medidas negociadas.

O funcionamento do comitê deve resultar em respostas às propostas da categoria e encaminhamentos capazes de produzir decisões. A presença dos órgãos responsáveis pelo orçamento e pela gestão de pessoal é necessária para que a negociação não se limite ao registro das reivindicações.

A FENASPS reivindica a incorporação da GDASS ao vencimento básico e o fim da utilização da avaliação por desempenho como instrumento de corte salarial. Essa pauta inclui a revisão da IN PRES/INSS nº 201/2026 e da IN SGP/MGI nº 357/2026, além da manutenção e do aprimoramento da Ficha de Avaliação da Unidade, a FAU.

A revisão deve enfrentar o uso da gratificação como mecanismo de pressão e instabilidade remuneratória. A participação da categoria na definição dos critérios e instrumentos de avaliação deve acompanhar o debate sobre incorporação, com reconhecimento das condições efetivas em que o trabalho é realizado.

O reconhecimento da qualificação e das atribuições deve integrar a estrutura da carreira e enfrentar as exclusões apontadas pela Fenasps. As soluções precisam considerar os segmentos abrangidos pelas reivindicações, evitando que avanços parciais consolidem novas desigualdades.

O governo deve cumprir integralmente os acordos de greve de 2022 e 2024 e atualizar os registros funcionais correspondentes. A compensação precisa deixar de ser utilizada como punição pelo exercício do direito de greve, garantindo que os compromissos firmados produzam os efeitos devidos.

O acompanhamento dos acordos deve registrar a situação de cada compromisso, os responsáveis por sua execução e as providências pendentes. A quitação reconhecida precisa

produzir efeitos nos registros funcionais, encerrando as cobranças correspondentes e eventuais devoluções de valores e assegurando segurança aos trabalhadores.

A política de atendimento deve incorporar condições dignas de trabalho, com prevenção ao adoecimento e enfrentamento ao assédio institucional. A proteção à saúde dos servidores precisa orientar as decisões sobre organização das atividades e relações de trabalho.

A prevenção exige identificar práticas de gestão que produzam sobrecarga e constrangimento e estabelecer medidas para interrompê-las. O acolhimento dos servidores deve ser acompanhado de mudanças nas condições de trabalho, com participação da categoria e proteção de quem apresenta denúncias.

III.1. Saúde dos servidores, fortalecimento do SIASS e enfrentamento aos assédios

A reestruturação do INSS deve incorporar uma política permanente de saúde e qualidade de vida dos servidores, articulada à transformação das condições e da organização do trabalho. O adoecimento não pode ser tratado como dificuldade individual de adaptação às exigências da gestão. É necessário enfrentar os fatores institucionais que comprometem a saúde: sobrecarga, insuficiência de pessoal, pressão por metas, insegurança quanto à remuneração, falhas sistêmicas, precariedade das instalações e desvalorização profissional. A responsabilidade da Administração não se encerra no reconhecimento de uma licença médica; começa na obrigação de oferecer condições de trabalho que não produzam sofrimento e adoecimento.

Nesse sentido, defendemos o fortalecimento do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com financiamento, equipes multiprofissionais suficientes e acesso efetivo em todas as regiões. Sua atuação deve contemplar prevenção, acompanhamento, vigilância dos ambientes e processos de trabalho e apoio ao retorno após afastamentos, superando uma abordagem concentrada na perícia e na homologação de licenças. É indispensável investigar a relação entre adoecimento e trabalho, produzir diagnósticos institucionais e utilizar esses resultados para modificar as condições que provocam ou agravam os problemas de saúde, preservando o sigilo das informações pessoais.

O enfrentamento aos assédios moral, sexual e institucional exige medidas concretas de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização, com canais acessíveis, proteção contra retaliações e acompanhamento das pessoas atingidas. A apuração deve assegurar imparcialidade e o devido processo, sem subordinar o acolhimento à chefia eventualmente envolvida. Também é necessário enfrentar práticas gerenciais que normalizam humilhações, exposição de resultados individuais, ameaças e constrangimentos como instrumentos de cobrança. O combate ao assédio não pode ficar restrito a campanhas educativas enquanto a própria organização do trabalho reproduz relações autoritárias e mecanismos de pressão.

Propomos a constituição e o fortalecimento de Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP), com participação efetiva dos trabalhadores, articulação com o SIASS e acompanhamento sindical. Essas instâncias devem participar da identificação dos riscos, da elaboração dos planos de prevenção e da fiscalização das providências adotadas. Os indicadores coletivos de afastamentos, acidentes, sofrimento psíquico e rotatividade

precisam orientar intervenções nos locais de trabalho, sem exposição dos servidores ou utilização desses dados para punição e discriminação.

Uma política de qualidade de vida deve assegurar instalações adequadas, acessibilidade, ergonomia, equipamentos, pausas, tempo para atualização profissional e respeito aos períodos de descanso. No teletrabalho, deve garantir limites de jornada e desconexão, impedindo que o ambiente doméstico se transforme em extensão permanente das cobranças institucionais. Consultas, tratamentos e afastamentos não podem gerar mecanismos de compensação que agravem a sobrecarga. O retorno ao trabalho deve ser acompanhado, com adaptações compatíveis com as necessidades do servidor, sem estigmatização ou imposição imediata das condições que contribuíram para seu adoecimento.

Ações pontuais de bem-estar não substituem concursos públicos, dimensionamento adequado das equipes, revisão das metas e democratização das relações de trabalho. Cabe ao Governo estabelecer uma política com orçamento, responsabilidades, prazos e avaliação participativa, vinculando a saúde dos servidores ao projeto de reconstrução do INSS. Cuidar de quem reconhece e assegura os direitos da população é uma obrigação do Estado e uma condição para a prestação de um serviço público de qualidade.

III.2. Bônus de produtividade e valorização permanente da carreira

A política de bônus de produtividade não substitui a recomposição salarial e a valorização da Carreira do Seguro Social. Diante do arrocho remuneratório, a busca pela preservação do poder de compra leva os servidores a depender de pagamentos extraordinários, condicionados à produção adicional. Embora apresentados como adesão voluntária, esses programas se apoiam em uma pressão econômica concreta: para complementar uma remuneração insuficiente, o trabalhador precisa ampliar sua produção e, frequentemente, estender o trabalho para além da jornada regular, comprometendo períodos de descanso e convivência familiar.

O pagamento por tarefa adicional não se confunde com a remuneração das horas efetivamente trabalhadas. A complexidade dos processos, as falhas dos sistemas e o tempo necessário à instrução e à análise podem exigir uma dedicação muito superior àquela reconhecida pelo valor do bônus. Assim, parte do trabalho extraordinário permanece sem remuneração correspondente, enquanto o risco e o custo dessa diferença recaem sobre o servidor. Institui-se uma lógica perversa: para tentar manter o padrão de vida, o trabalhador precisa trabalhar cada vez mais, submetendo sua renda à disponibilidade de programas temporários e à capacidade de suportar a sobrecarga.

Essa política não se sustenta como solução permanente para as filas ou para a desvalorização salarial. O funcionamento do INSS não pode depender continuamente do esforço extraordinário de um quadro reduzido e submetido ao desgaste. É necessário substituir a dependência de bônus por uma política duradoura de valorização da carreira, recomposição do poder de compra, incorporação da GDASS ao vencimento básico, realização de concursos e melhoria das condições de trabalho. Medidas emergenciais devem ter caráter complementar, com limites e proteção à saúde, sem transformar a ampliação da jornada em condição para que os servidores preservem sua renda.

III.3. Saúde dos servidores, fortalecimento do SIASS e enfrentamento aos assédios

A reestruturação do INSS deve incorporar uma política permanente de saúde e qualidade de vida dos servidores, articulada à transformação das condições e da organização do trabalho. O adoecimento não pode ser tratado como dificuldade individual de adaptação às exigências da gestão. É necessário enfrentar os fatores institucionais que comprometem a saúde: sobrecarga, insuficiência de pessoal, pressão por metas, insegurança quanto à remuneração, falhas sistêmicas, precariedade das instalações e desvalorização profissional. A responsabilidade da Administração não se encerra no reconhecimento de uma licença médica; começa na obrigação de oferecer condições de trabalho que não produzam sofrimento e adoecimento.

Nesse sentido, defendemos o fortalecimento do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com financiamento, equipes multiprofissionais suficientes e acesso efetivo em todas as regiões. Sua atuação deve contemplar prevenção, acompanhamento, vigilância dos ambientes e processos de trabalho e apoio ao retorno após afastamentos, superando uma abordagem concentrada na perícia e na homologação de licenças. É indispensável investigar a relação entre adoecimento e trabalho, produzir diagnósticos institucionais e utilizar esses resultados para modificar as condições que provocam ou agravam os problemas de saúde, preservando o sigilo das informações pessoais.

O enfrentamento aos assédios moral, sexual e institucional exige medidas concretas de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização, com canais acessíveis, proteção contra retaliações e acompanhamento das pessoas atingidas. A apuração deve assegurar imparcialidade e o devido processo, sem subordinar o acolhimento à chefia eventualmente envolvida. Também é necessário enfrentar práticas gerenciais que normalizam humilhações, exposição de resultados individuais, ameaças e constrangimentos como instrumentos de cobrança. O combate ao assédio não pode ficar restrito a campanhas educativas enquanto a própria organização do trabalho reproduz relações autoritárias e mecanismos de pressão.

Propomos a constituição e o fortalecimento de Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP), com participação efetiva dos trabalhadores, articulação com o SIASS e acompanhamento sindical. Essas instâncias devem participar da identificação dos riscos, da elaboração dos planos de prevenção e da fiscalização das providências adotadas. Os indicadores coletivos de afastamentos, acidentes, sofrimento psíquico e rotatividade precisam orientar intervenções nos locais de trabalho, sem exposição dos servidores ou utilização desses dados para punição e discriminação.

Uma política de qualidade de vida deve assegurar instalações adequadas, acessibilidade, ergonomia, equipamentos, pausas, tempo para atualização profissional e respeito aos períodos de descanso. No teletrabalho, deve garantir limites de jornada e desconexão, impedindo que o ambiente doméstico se transforme em extensão permanente das cobranças institucionais. Consultas, tratamentos e afastamentos não podem gerar mecanismos de compensação que agravem a sobrecarga. O retorno ao trabalho deve ser acompanhado, com adaptações compatíveis com as necessidades do servidor, sem estigmatização ou imposição imediata das condições que contribuíram para seu adoecimento.

Ações pontuais de bem-estar não substituem concursos públicos, dimensionamento adequado das equipes, revisão das metas e democratização das relações de trabalho. Cabe ao Governo estabelecer uma política com orçamento, responsabilidades, prazos e avaliação participativa, vinculando a saúde dos servidores ao projeto de reconstrução do INSS. Cuidar de quem reconhece e assegura os direitos da população é uma obrigação do Estado e uma condição para a prestação de um serviço público de qualidade.

EIXO IV - REVISÃO DA CONTRARREFORMA E PROTEÇÃO DE DIREITOS

A revisão da contrarreforma previdenciária deve ser encaminhada por um grupo de trabalho de especialistas, comprometidos com a pauta da classe trabalhadora, encarregado de elaborar proposta de emenda à Constituição para revisão da EC nº 103/2019. A FENASPS também propõe um grupo de trabalho para rever a contrarreforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, e reivindica a revogação do Decreto nº 10.620/2021.

Os grupos de trabalho devem produzir propostas legislativas orientadas à recuperação da proteção previdenciária e trabalhista. A participação das entidades precisa ocorrer desde a definição da agenda, com acesso às informações e debate dos efeitos das normas sobre os diferentes segmentos da classe trabalhadora.

A Federação propõe interromper as revisões orientadas ao corte fiscal e estabelecer um novo fluxo, com análise qualificada e avaliação biopsicossocial. O fim da alta programada sem avaliação integra essa agenda, que deve assegurar continuidade da proteção quando persistirem as condições que fundamentam o benefício.

O novo fluxo deve priorizar a proteção dos beneficiários e a análise qualificada de suas condições. A definição de procedimentos não pode estar subordinada a metas de corte de despesas. O atendimento deve assegurar informação compreensível e condições efetivas para apresentação dos elementos necessários à análise.

O BPC deve ser tratado como direito. A pauta apresentada compreende a revogação da Lei nº 14.441/2022 e dos artigos questionados da Lei nº 14.176/2021, além da reivindicação relativa à Lei nº 13.981/2020 e ao critério de renda de meio salário mínimo por pessoa. Inclui também o retorno ao SIBE e a interrupção das revisões do BPC, com prioridade aos requerimentos iniciais e aos recursos. A FENASPS rejeita o corte projetado de R$ 25,8 bilhões até 2029, por entender que a proteção assistencial não pode ser subordinada à redução de despesas.

O conjunto das medidas deve ser tratado como agenda de recuperação do acesso à assistência social. A reorganização dos sistemas, a valorização da avaliação social e a revisão das barreiras legais e administrativas precisam caminhar juntas, com atenção às necessidades das pessoas idosas e com deficiência.

A recuperação do Serviço Social e da Reabilitação Profissional exige alterar o Regimento Interno, restabelecer as Representações Técnicas e o Parecer Social e instituir a Coordenação-Geral de Serviço Social na DIRBEN. A pauta inclui o cumprimento da Lei nº 12.317/2010, com jornada de 30 horas para assistentes sociais, e o fim dos desvios de função, preservando as atribuições profissionais.

A recuperação desses serviços deve integrar o planejamento institucional, com atribuições preservadas, equipes adequadas e recursos. Sua atuação precisa ser reconhecida como parte da proteção social, com autonomia técnica e participação na definição dos processos de trabalho.

EIXO V - GOVERNANÇA DEMOCRÁTICA

As mesas de negociação e os comitês devem funcionar como espaços de decisão, com participação efetiva dos trabalhadores. Atas públicas, prazos e orçamento precisam acompanhar os encaminhamentos, para que essas instâncias superem a condição de espaços restritos à apresentação de informes.

As instâncias devem dispor de agenda, responsabilidades e procedimentos de acompanhamento de suas deliberações. Questões que dependam de outros órgãos precisam ser encaminhadas com identificação dos responsáveis, de modo que a participação dos trabalhadores produza respostas e mudanças concretas.

A FENASPS reivindica a publicação de dados completos e auditáveis sobre as filas, o quadro de pessoal, os sistemas, as avaliações e adoecimento da categoria. A transparência dessas informações é condição para acompanhar a gestão e verificar o cumprimento dos compromissos assumidos.

A divulgação das informações deve possibilitar o acompanhamento do atendimento, dos requerimentos e das condições de funcionamento da autarquia. Os dados precisam ser compreensíveis e permitir identificar problemas e cobrar providências, preservando as informações pessoais protegidas.

A participação da FENASPS nos comitês de carreira, avaliação, processos de trabalho e gestão deve incluir poder de veto a medidas punitivas. Essa reivindicação busca assegurar que a representação dos trabalhadores tenha incidência efetiva sobre decisões que atingem suas condições de trabalho e seus direitos.

A participação da FENASPS deve assegurar que a experiência e as reivindicações da categoria integrem as decisões sobre o trabalho. A gestão precisa reconhecer o conflito de interesses e o direito à negociação, impedindo a imposição unilateral de mecanismos punitivos.

CONCLUSÃO - O ALERTA FINAL AO NOVO GOVERNO

O INSS está em caos estrutural. Não é crise conjuntural. É colapso construído ao longo de anos: EC 103, perda de 14 mil servidores em 7 anos, digitalização excludente, metas abusivas, gratificação instável, terceirização, gestão improvisada, clientelismo político, revisões como corte.

Os diagnósticos apresentados em 2022 e aprofundados nos documentos de 2024 a 2026 evidenciam a necessidade de mudanças estruturais no INSS. O novo governo tem, portanto, a oportunidade de construir respostas concretas às questões apontadas, em diálogo com os trabalhadores e suas entidades representativas. Diante desse quadro, colocam-se dois caminhos:

Uma possibilidade é manter a administração do caos por meio de paliativos, multiplicando comitês, portarias e promessas de concurso sem executar as mudanças estruturais necessárias. A continuidade dessa orientação prolonga os problemas já diagnosticados e adia as respostas devidas aos trabalhadores e à população.

A alternativa defendida é romper com esse paradigma e reconstruir o INSS como instituição executora de uma política pública de proteção social. Isso exige valorização dos servidores, fortalecimento da Carreira e garantia do atendimento presencial e adoção da qualidade e do reconhecimento dos direitos como critérios centrais de organização dos serviços.

A FENASPS escolheu a segunda. E estará organizada para exigir que o novo governo eleito também escolha.

O atendimento dessa agenda exige uma decisão política de reconstrução do INSS como instituição pública de proteção social. A FENASPS apresenta suas propostas para que o governo assuma responsabilidades concretas e para que a categoria disponha de instrumentos de acompanhamento e cobrança. A continuidade do diálogo deve estar vinculada à execução das medidas, preservando a autonomia sindical e o direito de mobilização em defesa dos trabalhadores e da população.

PARTE V — SÍNTESE GERAL DAS PROPOSTAS E REIVINDICAÇÕES

Esta síntese reúne as propostas desenvolvidas no documento e as organiza nos mesmos cinco eixos da Parte IV. As medidas constituem reivindicações ao governo e devem ser implementadas com participação dos trabalhadores, previsão orçamentária, responsáveis e prazos definidos.

EIXO I — REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE ATENDIMENTO

I.1. Garantir o atendimento presencial como direito, com o canal digital como alternativa adicional, superando a imposição do atendimento exclusivamente digital.

I.2. Reabrir, manter e fortalecer as agências, com acessibilidade, instalações adequadas, equipamentos, internet e sistemas estáveis, considerando as necessidades de cada território.

I.3. Assegurar orientação, instrução e acompanhamento dos requerimentos por servidores qualificados, com tempo para esclarecer dúvidas, complementar documentos e analisar situações complexas.

I.4. Rever o PAT, os mecanismos de cálculo e os fluxos de análise, para que inconsistências cadastrais e dificuldades de documentação não se convertam automaticamente em negativas.

I.5. Eliminar as travas punitivas e desbloquear as caixas de tarefas; reorganizar o SUPERTEC como apoio técnico, com critérios nacionais transparentes e participação dos servidores.

I.6. Subordinar a inteligência artificial e a análise automatizada ao reconhecimento de direitos, preservando as atribuições e a responsabilidade dos servidores da Carreira do Seguro Social.

I.7. Garantir revisão humana efetiva, por servidor especializado com autonomia e tempo adequado, nos casos que exijam interpretação, exame de provas e esclarecimento da trajetória laboral.

I.8. Assegurar decisões fundamentadas e compreensíveis, acesso aos critérios utilizados pelos sistemas e meios acessíveis para contestação, correção de erros e complementação da instrução.

I.9. Divulgar microdados sobre análises automáticas, negativas, PAT e mecanismos de cálculo, resguardando dados pessoais e permitindo controle público sobre a qualidade das decisões.

I.10. Rever o PGD e enfrentar sua lógica produtivista, preservando o fim da compulsoriedade e vinculando o planejamento à qualidade do atendimento, às condições reais de trabalho e à saúde.

I.11. Encaminhar a reivindicação de revogação da Portaria PRES/INSS nº 1.879/2025 e efetivar as alterações protetivas propostas pela FENASPS, sem abandonar a mudança estrutural do modelo de gestão.

I.12. Retirar o acréscimo de 30% nas metas do teletrabalho; rever a meta diária de 4,27 pontos e as pontuações das tarefas, considerando complexidade, instrução e atividades não concluídas no mesmo dia.

I.13. Garantir pelo menos 60 minutos de autoinstrução, reconhecer as pausas na jornada e adequar individualmente as metas dos servidores com deficiência, sem prejuízos funcionais ou remuneratórios.

I.14. Assegurar abatimentos obrigatórios e automáticos pelo impacto real das falhas, incluindo lentidão, desconexões, manutenção programada e interrupções comprovadas de energia ou internet, eliminando limites mínimos impeditivos.

I.15. Permitir o reconhecimento dos incidentes pelo INSS sem dependência exclusiva da Dataprev, com memória de cálculo, divulgação tempestiva, transparência e acompanhamento sindical dos abatimentos.

I.16. Instituir banco de pontos, aproveitamento da produção excedente e compensação no mês seguinte, sem desconto remuneratório ou desligamento imediato do PGD durante esse período.

I.17. Garantir critérios transparentes para o teletrabalho, respeito à jornada, desconexão e acesso a consultas, exames e tratamentos, sem utilizar a permanência na modalidade como instrumento de coerção.

EIXO II — RECOMPOSIÇÃO URGENTE DA FORÇA DE TRABALHO

II.1. Realizar concurso público imediato e estabelecer programação anual de seleções, com previsão de 20 mil vagas no orçamento e recomposição permanente de técnicos e analistas.

II.2. Convocar todo o cadastro de reserva do CPNU referido no documento e assegurar condições de ingresso, acolhimento e formação dos novos servidores.

II.3. Dimensionar e distribuir as equipes segundo as necessidades de cada unidade e serviço, considerando aposentadorias, demais saídas previstas, expansão do atendimento e preservação do conhecimento institucional.

II.4. Pôr fim à terceirização das atribuições da carreira e enfrentar a orientação da Portaria DIROFL nº 103/2026, garantindo servidores efetivos e concursados para as funções de Estado.

II.5. Retomar a jornada de 30 horas e cumprir os compromissos do Acordo de Greve de 2022, articulando jornada, qualidade do atendimento e proteção à saúde.

II.6. Realizar concursos para analistas nas áreas de Serviço Social, Psicologia, Terapia Ocupacional e Fisioterapia, recompondo as equipes multiprofissionais dos serviços previdenciários.

II.7. Assegurar espaços, recursos, formação e condições técnicas para as equipes, respeitando as competências de cada profissão e impedindo sua substituição por procedimentos padronizados.

EIXO III — VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

III.1. Reestruturar a Carreira do Seguro Social de forma integrada, abrangendo ativos, aposentados e pensionistas, com recursos orçamentários e cronograma de implementação.

III.2. Assegurar efetividade ao Comitê Gestor da Carreira, com participação do ministro da Previdência, da presidência do INSS e do MGI, além de articulação com a Casa Civil nas decisões necessárias.

III.3. Reconhecer e fortalecer a Carreira do Seguro Social como carreira de Estado e regulamentar suas atribuições exclusivas, impedindo terceirização, privatização e fragmentação das funções finalísticas.

III.4. Estabelecer nível superior para os futuros ingressos no cargo de Técnico do Seguro Social, sem extinguir cargos, segregar tabelas ou prejudicar os atuais servidores, com ou sem graduação, aposentados e pensionistas.

III.5. Instituir o Adicional de Qualificação como valorização remuneratória efetiva, abrangendo formação e capacitação, com proteção aos aposentados e pensionistas nas condições reivindicadas pela categoria.

III.6. Incorporar a GDASS ao vencimento básico, com atualização dos estudos e tabelas e cronograma negociado, considerando o quadro funcional, os reajustes e os 20 níveis da carreira.

III.7. Rever a IN PRES/INSS nº 201/2026, a IN SGP/MGI nº 357/2026 e os critérios do AvaliaGOV, impedindo o uso da avaliação como punição salarial e assegurando debate no CGNAD.

III.8. Manter e aprimorar a Ficha de Avaliação da Unidade (FAU), reconhecendo as condições efetivas de trabalho e a responsabilidade da Administração pelos resultados institucionais.

III.9. Cumprir integralmente os acordos de greve de 2022 e 2024; regularizar registros, encerrar cobranças de compensação já quitadas e providenciar as devoluções de valores devidas.

III.10. Recompor o poder de compra dos salários e substituir a dependência de bônus por remuneração permanente e valorização da carreira; limitar medidas emergenciais para que não imponham sobrecarga e extensão habitual da jornada.

III.11. Instituir política permanente de saúde e qualidade de vida, com orçamento, equipes, responsabilidades, prazos e avaliação participativa, enfrentando os fatores institucionais de adoecimento.

III.12. Fortalecer o SIASS com equipes multiprofissionais e acesso em todas as regiões, integrando prevenção, vigilância, acompanhamento e apoio ao retorno ao trabalho.

III.13. Implantar e fortalecer as CISSPs, com participação dos servidores e acompanhamento sindical, autonomia, formação, condições materiais e atuação efetiva na fiscalização e prevenção dos riscos.

III.14. Assegurar às CISSPs acesso aos ambientes, inspeções, acompanhamento das correções e possibilidade de requerer a paralisação de atividades diante de risco grave e iminente, conforme reivindicação da FENASPS. [4]

III.15. Prevenir e combater os assédios moral, sexual e institucional, com acolhimento, canais acessíveis de denúncia, apuração imparcial, responsabilização e proteção contra retaliações.

III.16. Garantir ergonomia, acessibilidade, equipamentos, adaptações e tecnologias assistivas, prevenindo discriminação e assegurando condições adequadas aos servidores com deficiência. [4]

III.17. Investigar a relação entre adoecimento e trabalho, utilizar indicadores coletivos para corrigir riscos e assegurar retorno acompanhado, com adaptações e preservação do sigilo e dos direitos.

EIXO IV — REVISÃO DA CONTRARREFORMA E PROTEÇÃO DE DIREITOS

IV.1. Encaminhar a revogação das contrarreformas previdenciária e trabalhista e do arcabouço fiscal, enfrentar a contrarreforma administrativa e efetivar o revogaço das medidas infralegais lesivas aos direitos, conforme a orientação política do documento.

IV.2. Constituir grupo de trabalho de especialistas comprometidos com a classe trabalhadora e suas entidades para elaborar proposta de emenda constitucional de revisão da EC nº 103/2019, recuperando acesso, critérios de cálculo e proteção previdenciária.

IV.3. Constituir grupo de trabalho para rever a Lei nº 13.467/2017 e encaminhar a revogação do Decreto nº 10.620/2021, com participação das entidades desde a definição da agenda.

IV.4. Interromper as revisões orientadas ao corte fiscal e construir novo fluxo com análise qualificada, avaliação biopsicossocial e proteção aos beneficiários, incluindo a proposta de nova medida provisória discutida no documento.

IV.5. Pôr fim à alta programada sem avaliação e garantir continuidade da proteção quando persistir a incapacidade, com acesso efetivo à prorrogação e à avaliação presencial.

IV.6. Avaliar o Atestmed pela qualidade das decisões e pela continuidade da proteção, assegurando orientação, complementação documental, fundamentação e atendimento presencial quando necessário.

IV.7. Reduzir a judicialização pelo reconhecimento administrativo adequado dos direitos, enfrentando negativas indevidas, cessações, demora e divergências de interpretação, sem limitar o direito de recorrer à Justiça.

IV.8. Tratar o BPC como direito e rejeitar sua subordinação a metas de economia, inclusive o corte projetado de R$ 25,8 bilhões até 2029 referido no documento.

IV.9. Constituir grupo interministerial para enfrentar o represamento do BPC, com levantamento regional dos obstáculos, da força de trabalho e das etapas de espera, recomposição das equipes do INSS e articulação com o SUAS.

IV.10. Encaminhar a pauta de revogação da Lei nº 14.441/2022 e dos dispositivos questionados da Lei nº 14.176/2021, bem como a reivindicação referente à Lei nº 13.981/2020 e ao critério de meio salário mínimo de renda por pessoa.

IV.11. Retomar o SIBE e interromper as revisões do BPC na perspectiva descrita no documento, priorizando requerimentos iniciais e recursos e preservando a avaliação social qualificada.

IV.12. Aplicar os conceitos específicos de família e renda do BPC às informações do CadÚnico, garantindo atualização, contestação e correção acessíveis, sem negativas automáticas baseadas em divergências cadastrais.

IV.13. Rever as barreiras decorrentes da inclusão de transferências de renda no cálculo do BPC, impedir desproteção durante o requerimento e considerar necessidades de cuidado, deficiência e instabilidade de rendimentos.

IV.14. Reestruturar o Serviço Social e a Reabilitação Profissional, com alteração do Regimento Interno, restabelecimento das Representações Técnicas e do Parecer Social e criação da Coordenação-Geral de Serviço Social na DIRBEN.

IV.15. Cumprir a jornada de 30 horas dos assistentes sociais, conforme a Lei nº 12.317/2010 reivindicada no texto; eliminar desvios de função e assegurar autonomia técnica, recursos, equipes e participação nos processos de trabalho.

EIXO V — GOVERNANÇA DEMOCRÁTICA

V.1. Assegurar mesas e comitês regulares, com participação efetiva dos trabalhadores, atas públicas, prazos, responsáveis e orçamento para executar os encaminhamentos.

V.2. Definir um plano emergencial e estrutural de reconstrução do INSS, com compromissos verificáveis e acompanhamento da execução pelas entidades representativas.

V.3. Publicar dados completos e auditáveis sobre filas, requerimentos iniciais, revisões, recursos, quadro de pessoal, sistemas, avaliações e adoecimento, preservando informações pessoais protegidas.

V.4. Garantir participação da FENASPS nos comitês de carreira, avaliação, processos de trabalho e gestão, incluindo a reivindicação de poder de veto a medidas punitivas e o impedimento de sua imposição unilateral.

V.5. Dar publicidade à situação de cada compromisso dos acordos de greve, com órgãos responsáveis, providências pendentes e prazos de cumprimento.

V.6. Assegurar autonomia e independência sindical, direito de greve e mobilização e controle social, vinculando o diálogo à execução das medidas de reconstrução do INSS.

Brasília, 16 de novembro de 2026.

DIRETORIA COLEGIADA DA FENASPS

FENASPS
Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

Ao Exmo. Sr.
Ministro de Estado da Saúde

Assunto: Diagnóstico, reivindicações e exigência de solução definitiva das pautas dos servidores federais da Saúde — Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (CPST)

Senhor Ministro,

A FENASPS não apresenta neste documento um rol de pedidos novos. Apresenta o acúmulo de três anos de denúncias, ofícios, mesas de negociação, plenárias e greves que não foram resolvidos.

Os servidores da Saúde Federal sustentam o SUS mesmo diante da falta de pessoal, da sobrecarga e da desvalorização, como a própria Federação reafirmou no Dia do Servidor Público, em 28/10/2026. São trabalhadores da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, dos Hospitais Federais, Institutos, Funasa, Superintendências Estaduais, Vigilância, Saúde indígena e áreas administrativas, além de milhares de cedidos / descentralizados para estados e municípios que continuam sendo servidores federais, com os mesmos direitos.

A expectativa diante do governo precisa encontrar respostas à altura das necessidades de servidores ativos, aposentados e pensionistas. Sem decisões concretas, recursos orçamentários e cumprimento dos compromissos assumidos, a Mesa Setorial vira rito, não negociação.

Pedimos, portanto, não mais diálogo genérico, mas cronograma, orçamento, portaria e lei.

DIAGNÓSTICO GERAL: NÃO É ACIDENTE, É SUCATEAMENTO.

A tese central da FENASPS nos últimos 3 anos é uma só:
Ao longo das últimas décadas, o serviço público federal tem enfrentado um sucateamento incompreensível, visto que qualquer precarização afeta diretamente quem necessita de serviços públicos de qualidade.

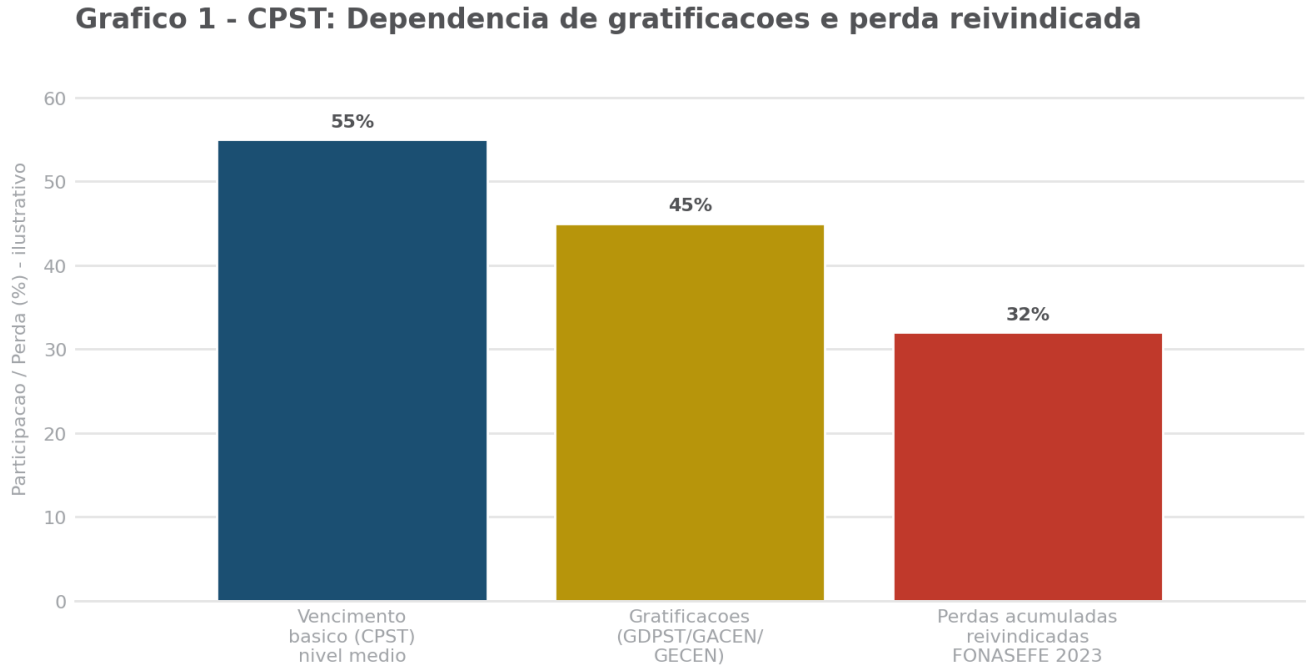
Principais questões a serem tratadas neste documento:
1. **Remuneração** - Vencimento básico historicamente achatado, dependência de gratificações. Aposentadoria empobrecida, fuga para outras carreiras;
2. **Carreira** - CPST sem reestruturação efetiva, distorções acumuladas. Sem progressão digna, sem reconhecimento de atribuições;
3. **Pessoal** - Déficit crônico, sem concurso regular. Fechamento de leitos, filas, sobrecarga;
4. **Cedidos** - Discriminação por local de trabalho, exclusão de gratificações. Dois tratamentos para o mesmo vínculo;
5. **Condições de trabalho** - Falta de LTCAT, corte de insalubridade, PGD sem estrutura. Adoecimento, assédio, insegurança;
6. **Aposentados** - Perda de paridade, custo do plano de saúde, fim da pensão integral. Empobrecimento após a vida laboral;
7. **Negociação** - Mesas sem poder decisório, acordos não cumpridos. Descrença e radicalização do

conflito

REMUNERAÇÃO: DEFASAGEM E DEPENDÊNCIA DE GRATIFICAÇÃO

A FENASPS denunciou em janeiro de 2023, no Ofício 05/2023 à então Ministra da Saúde Nísia Trindade, exigindo a reposição de 32% conforme o FONASEFE, incorporação das gratificações ao vencimento básico (GDPST / GACEN / GECEN) e revogação das EC 95/2016 e EC 103/2019.
Em 2026, na Carta Aberta aos Candidatos à Presidência, a Federação reiterou: defesa dos serviços públicos com reestruturação das carreiras, valorização profissional e salários dignos com reposição da defasagem.
A FENASPS também denunciou que a Lei nº 15.367/2026 criou a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal (ATE), mas restringiu o enquadramento, deixando de fora servidores de nível superior não relacionados e técnicos de nível intermediário, sem resposta concreta sobre sua situação funcional e remuneratória. A Portaria MGI nº 5.617/2026, ao regulamentar a GTATA, foi denunciada como contrarreforma infralegal: critérios produtivistas e punitivos, tratamento desigual entre quem faz as mesmas atividades, redução para jornadas inferiores a 40h, proibição de retroativo e exclusão de cedidos.

Gráfico 1 — A armadilha da gratificação



Quando quase metade da remuneração depende de gratificação variável, o servidor não tem salário, tem complemento condicionado. A aposentadoria cai, a progressão trava e qualquer mudança de regra — como a GTATA — vira corte disfarçado.

Reivindicação:

- Recomposição emergencial das perdas, com calendário e impacto orçamentário negociado na Mesa Nacional de Negociação Permanente – MGI, e na Mesa Setorial do MS;
- Incorporação progressiva da GDPST / GACEN / GECEN / GTATA ao vencimento básico, com paridade para aposentados e pensionistas;
- Correção imediata das exclusões da Lei nº 15.367/2026, com enquadramento isonômico de todos os cargos da CPST, sem criar carreira de primeira e segunda classe;
- Revisão da Portaria nº 5.617/2026: fim dos critérios punitivos, pagamento integral para cedidos e jornadas reduzidas legalmente amparadas sem redução remuneratória, e pagamento de retroativos devidos;
- Fim do congelamento de qualquer parcela remuneratória como forma de "economia" sobre o servidor.

CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO: SEM REESTRUTURAÇÃO EFETIVA

Para os trabalhadores da CPST, a FENASPS exige superar as distorções e a desvalorização acumuladas, garantindo uma reestruturação que reconheça suas atribuições e contemple ativos, aposentados e pensionistas.
A CPST é tratada como carreira residual, enquanto outras carreiras do Executivo foram reestruturadas. Não há reconhecimento das atribuições reais: vigilância, endemias, saúde indígena, gestão hospitalar, regulação, apoio diagnóstico, administrativo estratégico do SUS.
A progressão é lenta, com alongamento de padrões que rebaixa a entrada. Falta adicional de qualificação, como já exigido para o Seguro Social, para valorizar formação e educação permanente.

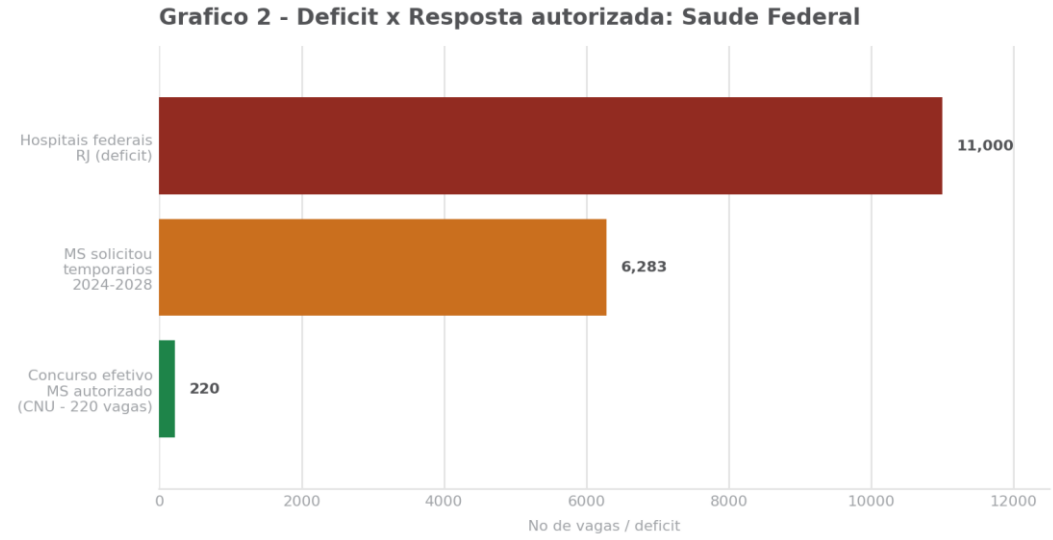
Reivindicação:

- Reestruturação da CPST com mesa específica, proposta escrita do governo em até 60 dias e votação de projeto de lei em 2027;
- Tabela única, sem achatamento entre início e fim de carreira, com progressão por tempo e mérito sem represamento;
- Adicional de qualificação (graduação, especialização, mestrado, doutorado) incorporável;
- Reconhecimento formal das atribuições de campo, vigilância, endemias e saúde indígena como atividades de Estado, com jornada e adicional compatíveis;
- Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas em qualquer reestruturação.

FALTA DE PESSOAL: DÉFICIT DA FORÇA DE TRABALHO NO SUS

O número que o governo finge não ver.
Déficit de 10 a 12 mil profissionais apenas na rede de hospitais federais, sem concurso para recompor a força de trabalho desde 2010, segundo denúncia permanente da FENASPS.
Em 2023, o próprio Ministério da Saúde solicitou 6.283 contratações temporárias para 2024-2028 por aposentadorias, exonerações e aumento de trabalho, reconhecendo que 220 vagas efetivas não bastariam.
A rede federal responde por alta complexidade — transplantes, câncer, cardiopatias, trauma-ortopedia — que estados e municípios não ofertam na mesma escala.

Gráfico 2 — Déficit x resposta autorizada



Hospitais federais RJ (déficit): 11.000 — ponto médio de 10-12 mil
MS solicitou temporários 2024-2028: 6.283
Concurso efetivo MS autorizado (CNU): 220 vagas
É preciso autorizar 220 vagas efetivas para um déficit de 11 mil é administrar o colapso, não resolvê-lo. Temporário não substitui carreira. Temporário tem prazo, não tem vínculo, não acumula experiência institucional e vive sob instabilidade incompatível com alta complexidade, onde o treinamento leva até um ano.

Reivindicação:

- Concurso público imediato e periódico para a Saúde Federal, com vagas efetivas, não apenas CTUs;
- Cronograma de reposição de 100% do déficit dos hospitais federais e institutos em até 3 anos, com lotação definida em negociação;
- Prorrogação de todos os Contratos Temporários da União até a posse dos concursados, sem demissão em massa;
- Fim da terceirização / privatização via OS, Ebserh ou municipalização forçada como substituto de concurso;
- Plano de recomposição da força de trabalho das Superintendências Estaduais, Funasa, vigilância e saúde indígena, com lotação e estrutura.

SERVIDORES CEDIDOS E DESCENTRALIZADOS: DISCRIMINAÇÃO INSTITUCIONAL

A FENASPS defende os servidores dos ministérios da Saúde, do Trabalho e da Previdência, inclusive daqueles cedidos ou descentralizados para estados e municípios, exigindo respeito aos vínculos, direitos e condições de trabalho, sem discriminação em razão do local de trabalho.
A Portaria GM/MS nº 243/2015 garante cessão sem prejuízo de direitos e vantagens, com aplicação da Lei nº 8.112/1990 para todos os efeitos.
Na prática, cedidos são excluídos de gratificações novas, como a GTATA. A própria FENASPS alertou: a Portaria condiciona a GTATA ao efetivo exercício no órgão de destino do quantitativo, de modo que servidores cedidos pelo MS não poderão receber a GTATA enquanto permanecerem no órgão

cessionário.
Cedidos sofrem com falta de informação sobre frequência, avaliação, LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), insalubridade, progressão e até liberação para atividade sindical. Há casos de devolução arbitrária, desvio de função e pressão de gestores cessionários sem que o MS exerça seu papel de cedente.

Reivindicação:

- Revisão imediata da Portaria nº 243/2015 na Mesa Setorial, com participação da FENASPS, para garantir isonomia remuneratória total;
- Inclusão expressa de cedidos em todas as gratificações, reajustes e reestruturações, retroativa quando houver exclusão indevida;
- Sistema único de gestão de cedidos: frequência, avaliação, LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), progressão e comunicação entre MS e cessionário, com transparência;
- Proibição de devolução punitiva, desvio de função e assédio por gestor cessionário, com canal de denúncia no MS;
- Garantia de retorno digno ao órgão de origem quando o convênio terminar, sem perda de direitos.

GACEN, GECEN, GEACE E INSALUBRIDADE

A FENASPS e entidades filiadas cobraram na COGEP/MS: não reajuste da GACEN para ativos e aposentados, suspensão de insalubridade e demora na entrega de informações sobre Licença Prêmio após aposentadoria.
O MS reconheceu falhas na ausência de LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho) e em cortes sem justificativa, anunciando contratação de médico do trabalho para visitar estados com maior incidência.
A pauta mais ampla da Condsef/Fenadsef, convergente com a FENASPS, pede atualização da GACEN, GECEN e GEACE para R$ 3.400,00 e ampliação a quem exerce atividades equivalentes.

Reivindicação:

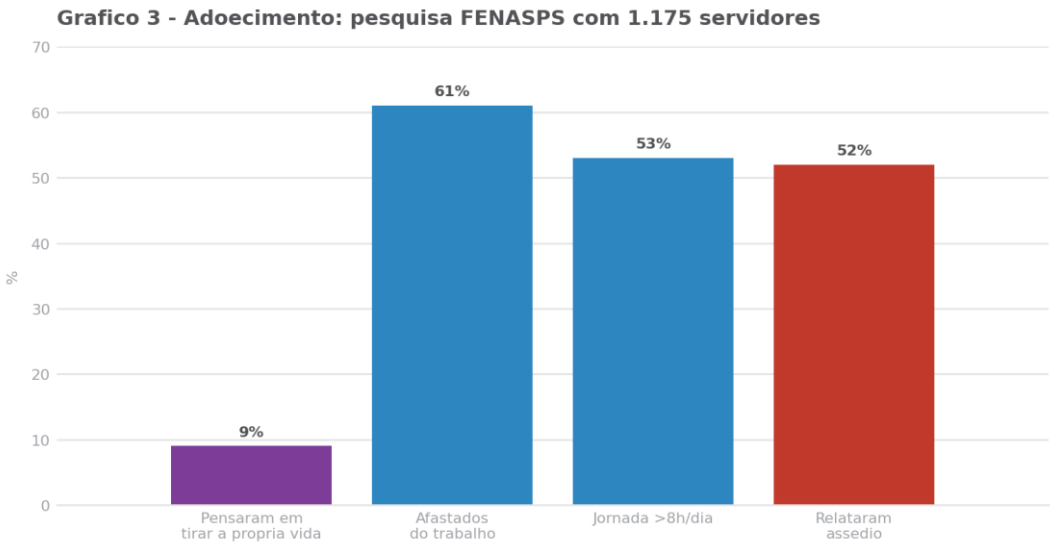
- Reajuste imediato da GACEN / GECEN / GEACE para R$ 3.400, extensível a ativos, aposentados e pensionistas;
- Pagamento de todos os retroativos de GACEN e insalubridade, com planilha individual acessível ao servidor;
- Mutirão nacional de LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho) em 90 dias, com cronograma por estado e unidade, sem corte de insalubridade sem laudo válido e contraditório;
- Pagamento da insalubridade em grau máximo para quem atua em exposição permanente a agentes biológicos, conforme NR-15, Anexo 14;
- Revogação dos dispositivos que vetam a concessão da GACEN para quem ocupa cargo comissionado (art. 55, §6º, Lei nº 11.784/2008 e Portaria 484/2014), conforme Ofício 05/2023.8.

CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE MENTAL E ASSÉDIO INSTITUCIONAL

Adoecimento não é fragilidade individual, é projeto de gestão.

A FENASPS tem denunciado há anos: falta de pessoal, sobrecarga de trabalho, falhas em sistemas, condições inadequadas e metas produtivistas. Em pesquisa citada em revisão científica de 2026, com 1.175 servidores, 9% relataram já ter pensado em tirar a própria vida. Entre esses, 61% haviam se afastado, 53% cumpriam jornada superior a 8h e 52% relataram assédio moral.

Gráfico 3 — Sinal de alerta



Outros pontos da pauta ainda sem solução:

- Dificuldade de apresentação de atestados médicos, com internet como único meio e prazo exíguo;
- PGD implantado sem apoio material e já como mecanismo de avaliação, sem participação sindical;
- Retirada do código 99 (atividade sindical) das tabelas de Gestão de Pessoas;
- SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor) sem estrutura para atender de fato o servidor;
- Falta de combate efetivo ao assédio moral e sexual.

Reivindicação:

- Fortalecimento do SIASS com equipe multiprofissional, atendimento presencial e sigilo garantido;
- Política nacional de saúde mental do servidor da Saúde, com prevenção, acolhimento e afastamento sem punição;
- Fim do PGD punitivo: PGD negociado, com metas factíveis, infraestrutura e sem vinculação automática a corte de gratificação;
- Protocolo obrigatório de combate ao assédio moral e sexual, com apuração, proteção à vítima e punição ao assediador;
- Restabelecimento do código 99, prazo humanizado para atestados e sistema alternativo presencial;
- Jornada de 30h sem redução salarial para profissionais de saúde, conforme defesa história da FENASPS, e respeito a jornadas especiais.

APOSENTADOS, PENSIONISTAS E PLANOS DE SAÚDE

Na Carta Aberta de 2026, a FENASPS exigiu:

1. Fortalecimento da atenção aos aposentados, com maior ou total participação do governo na contrapartida de planos de saúde;
2. Criação do Auxílio Nutrição para aposentados e pensionistas;
3. Volta das pensões integrais para viúvos/as, subtraídas pela Reforma da Previdência de 2019 (PEC 103);
4. Manutenção da isonomia salarial entre ativos, aposentados e pensionistas. Reivindicação específica ao MS: Garantir que nenhum aposentado da Saúde perca paridade em reestruturação ou gratificação;
5. Ampliar a participação da União no custeio do plano de saúde (GEAP e demais), com tabela que não expulse o aposentado e pensionista;
6. Criar o Auxílio Nutrição para aposentados e pensionistas da União;
7. Apoiar politicamente a reversão da EC 103/2019 no que retirou pensão integral e impôs contribuição previdenciária sobre aposentadorias;
8. Agilizar a aplicação da Nota Técnica nº 05/2022-COGEP/SAA/SE/MS sobre conversão de tempo especial em comum e a emissão de CTC junto ao INSS, pontos já cobrados em 2023.

FUNASA, VIGILÂNCIA E SAÚDE INDÍGENA

A Funasa, extinta e com demandas transferidas, deixou servidores sem definição clara de relotação — ponto já levantado pela FENASPS em 2023.
Agentes de endemias e vigilância seguem com GACEN defasada, sem LTCAT, sem EPI (Equipamento de Proteção Individual) regular e sem carreira estruturada.
A Saúde indígena segue sem pessoal suficiente, com indenização de fronteira e condições especiais não estendidas a todos que atuam em áreas indígenas, quilombolas e ribeirinhas — pauta também levada ao MGI em novembro de 2026.

Reivindicação:

- Definição imediata da situação funcional de todos os ex-servidores da Funasa, com lotação negociada;
- Concurso específico para vigilância, endemias e saúde indígena;
- Pagamento de indenização de fronteira e adicional de localidade para quem atua em áreas de difícil provimento;
- Estrutura de transporte, EPI (Equipamento de Proteção Individual), comunicação e segurança para trabalho de campo.

MESA SETORIAL: SEM DECISÃO, NÃO É NEGOCIAÇÃO

A Mesa Setorial de Negociação Permanente do MS (MSNP/MS), instituída pela Portaria GM/MS nº 3.830/2024 e alterada pela Portaria nº 6.603/2025, tem caráter deliberativo-consensual, paritário e permanente, com 3 titulares e 3 suplentes indicados pela FENASPS.
Mas a FENASPS tem repetido: abrir espaço é positivo, mas só terá efeito com disposição real do governo de dialogar, definir encaminhamentos e cumprir o que for acordado.

Reivindicação:

- Mesa Setorial mensal, presencial, com pauta prévia e ata pública em 5 dias úteis;
- Presença do Ministro ou Secretário-Executivo nas reuniões decisórias, não apenas técnicos sem poder de decisão;
- Compromisso de resposta escrita em 30 dias para cada ponto de pauta;
- Criação de GTs paritários para: CPST, cedidos, GACEN/insalubridade, concursos, saúde mental e aposentados/pensionistas;
- Cumprimento integral de todos os acordos de greve e mesas anteriores, sem reinterpretar para cortar direitos.

PROPOSTAS DE SOLUÇÃO DEFINITIVA — A FENASPS NÃO ACEITARÁ:

- Qualquer modelo de Reforma Administrativa que retire direitos, facilite demissão, amplie terceirização ou submeta remuneração a metas punitivas — posição reiterada pela FENASPS em 2026;
- Fatiamento, privatização ou entrega da rede federal a OS, Ebserh ou município como substituto de concurso;
- Congelamento de gratificações, alongamento de carreira para rebaixar entrada e exclusão de aposentados e cedidos.

Diante do exposto, a FENASPS requer ao Exmo. Sr. Ministro da Saúde a abertura de processo de negociação com prazo para cumprimento das pautas descritas com cronograma e responsáveis.

Necessitamos de solução definitiva — não paliativa — para remuneração, carreira, concurso, cedidos, GACEN/insalubridade, saúde mental e aposentados.

Reivindicamos articulação imediata com o MGI, Ministério da Previdência, Ministério do Planejamento e Casa Civil para garantir orçamento.

SUS 100% ESTATAL
SEM PRIVATIZAÇÕES
VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DO SUS

Anexo: Of. Circular - Pauta de Reivindicação das Entidades

Diretoria Colegiada da FENASPS
Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

FONTES UTILIZADAS (2023-2026)
Ofício FENASPS 05/2023 à Ministra da Saúde — Campanha Salarial 2023Carta Aberta da FENASPS aos Candidatos à Presidência — 10/09/2026Nota FENASPS Dia do Servidor Público — 28/10/2026Análise FENASPS Portaria MGI nº 5.617/2026 e Lei nº 15.367/2026 — 15/07/2026Matérias FENASPS sobre Mesa Setorial, GTATA, cedidos, GACEN e insalubridade — 2024-2026Pesquisa FENASPS com 1.175 servidores, citada em revisão integrativa sobre Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público (2026)Portaria GM/MS nº 3.830/2024 e Portaria GM/MS nº 6.603/2025 (MSNP/MS)Portaria GM/MS nº 243/2015 (cessão SUS)Para protocolar: revisar nomes, valores atualizados de tabelas, incluir CNPJ, assinaturas e número de ofício.

Ofício CIRCULAR

Brasília-DF, de novembro de 2026

Ao Excelentíssimo Senhor

Alexandre Padilha
Ministro da Saúde

Assunto: Pauta de Reivindicações da **Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho – CPST**

A Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência Assistência Social e Anvisa (**FENASPS**), através do presente, vêm respeitosamente, perante Vossa Senhoria reiterar a pauta de reivindicação dos servidores(as) da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho - CPST.

1. Reposição na data base de 2027, das perdas inflacionárias acumuladas no decorrer dos ultimos anos conforme calculos do Dieese;
2. Implantação de politica salarial que recomponha o poder de compra dos salarios;
3. Elevação de percentual de 1 % nos STEPS de todos os níveis e padrões da Carreira da CPST;
4. Incorporação de todas as graticações nos salarios;
5. Equiparação do valor dos benefícios dos servidores(as), do Executivo (PST) com os demais poderes (Judiciário e Legislativo) incluindo a transformação do per capta da saúde complementar em benefício;
6. Edição de MP (medida provisória) instituindo auxílio nutricional emergencial para os trabalhadores da Carreira da Seguridade Social e Trabalho e funções públicas a ser implementado em 2027. Criação de lei nutriconal. Assegurando o pagamento do auxilio em carater permanente;
7. Reestruturação do Plano de Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho – PST, Lei 11.355/2006 incorporando todas as alterações que ocorrem em leis e regulamentações, com nova tabela de progressões

7.1 Adicional de Qualificação – proposta de equivalência com os índices da Educação - Nível Intermediário

É urgente e necessário reconhecer a qualificação desses trabalhadores no período da vida laboral e mesmo após buscando o bem do serviço público;

O Incentivo à qualificação será devido a partir do protocolo do Certificado de Conclusão do respectivo Curso na Unidade de Gestão de Pessoas a qual o servidor esteja vinculado, para registro nos assentamentos funcionais do Servidor;

7.2 Incorporação das gratificações no Vencimento Básico;

Os trabalhadores e trabalhadoras do Ministério da Saúde possuem 3 gratificações (GACEN/GECEN/GDPST) conforme a natureza do cargo. A proposta seria de incorporação das gratificações no VB de forma gradativa, o que poderia ser em um

ou dois anos, no máximo, de tal forma que o impacto pudesse ser diluído ao longo do período.

7.2.1 *Em relação a GDPST modificar o § 1º, do art. 5º-B, da Lei nº 11.355, de 2006, que assim passaria a dispor:*

"Art. 5º-B (...)

§ 1º A GDPST será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de setenta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo IV-B desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2027";

7.3 *Inclusão da Função de Técnicos de Enfermagem na Tabela e Carreira PST.*

Esses trabalhadores receberam do MS a obrigação de se qualificar enquanto técnicos e para tanto receberam, inclusive, bolsa de estudo e nada mais justo que esses trabalhadores tenham reconhecido a sua nomenclatura na Carreira;

8. Revogação da EC 103 com restabelecimento do valor integral das pensões;

9. Reivindicamos a equiparação da Gratificação de Desempenho dos Médicos do Ministério da Saúde com as demais carreiras de Nível Superior, igualando a remuneração desses profissionais com os demais. Atualmente, os(as) médicos(as) tem menor remuneração que as demais carreiras de Nível Superior.

10. GT – criação imediata do GT de Carreira;

Ressaltamos que os itens da proposta ora apresentada devem fazer jus aos trabalhadores e trabalhadoras – sejam ativos, aposentados e pensionistas – que estão no Nível Auxiliar.

Tratamento isonômico também com os trabalhadores de Nível Auxiliar.

Desta forma, colocamo-nos ao inteiro dispor para tratar dessas demandas dos servidores (as) que fazem parte desse setor, e que, evidentemente, há muito tempo lutam por essa reivindicação histórica.

Contando com vossa valiosa colaboração, agradecemos desde já a atenção dispensada e renovamos nossos protestos de estima e distinta consideração.

Respeitosamente,

Brasília, 16 de Novembro de 2026

DIRETORIA COLEGIADA DA FENASPS.