Oficio 101/26

Brasília, 10 de novembro de 2026.

Ao Excelentíssimo Senhor Ministro
Wolney Queiroz Maciel
Ministro de Estado da Previdência Social
Brasília-DF.

Assunto: IN PRES/INSS nº 216 altera novamente critérios da avaliação da GDASS, sem discussão no CGNAD.

Excelentíssimo Senhor Ministro,

A Diretoria Colegiada da Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) - entidade nacional representativa dos servidores públicos federais das áreas de Saúde, Trabalho, Emprego, INSS, Previdência, Assistência Social e ANVISA, entidade com sede e foro, edifício Venâncio V, loja 28, Brasília-DF, dirige-se a Vossa Excelência, para apresentar o seguinte fato.

A nova métrica constante na Instrução Normativa 216 06/novembro de 2026, do INSS não foi apresentada para discutir com os membros do CGNAD, impõe uma correção do "degrau remuneratório" permanece sem solução. A FENASPS alerta para perdas remuneratórias desproporcionais e para o risco de utilização da "adequação funcional" como instrumento de pressão sobre os servidores.

A Instrução Normativa PRES/INSS nº 216, de 6 de novembro de 2026 (veja aqui https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-216-de-6-de-novembro-de-2026-742424451) , alterou os procedimentos da avaliação individual da Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social — GDASS. Entretanto, as mudanças descritas não permitem considerar atendida uma das principais reivindicações apresentadas pela FENASPS no CGNAD: eliminar as reduções abruptas na conversão da avaliação em pagamento e os critérios vinculados a quesitos meramente quantitativos.

A sistemática da IN 216/2026 prevê notas de zero a cem para cada fator, com cálculo da nota final pela média aritmética, justificativa fundamentada para todas as notas e arredondamento do resultado fracionado para o inteiro imediatamente superior. Mantém, contudo, a classificação dos resultados entre 50 e 79 como "inadequados" e entre 80 e 90 como "adequados".

Nova métrica não foi apresentada ao CGNAD

A FENASPS registra que **essa nova métrica de avaliação em momento algum foi apresentada pelo INSS ao Comitê Gestor Nacional de Avaliação de Desempenho — CGNAD**. As discussões realizadas sobre as distorções do AvaliaGov e a necessidade de revisão da

GDASS não podem ser confundidas com a apresentação, o debate ou a concordância do Comitê com essa sistemática.

A Federação reivindicou uma escala que impedisse reduções abruptas e desproporcionais da parcela individual. A adoção de notas de zero a cem, média aritmética e arredondamento aprofundaram, na prática, esta distorção.

Alterações com potencial impacto na remuneração precisam ser previamente apresentadas e discutidas no CGNAD, com acesso à íntegra da proposta, aos anexos e às simulações financeiras. A publicação de uma norma não substitui a participação dos representantes dos servidores na construção dos critérios de avaliação.

Conforme a FENASPS destacou no relatório da reunião do CGNAD de 8 de outubro, na tabela questionada pela Federação um resultado de 80 assegura os 20 pontos da parcela individual da GDASS, enquanto uma avaliação de 79 corresponde a apenas 10 pontos.

Essa diferença de um ponto no resultado pode reduzir pela metade a parcela individual da gratificação.

A sistemática anterior da IN nº 58/2012 era diferente: os cinco fatores recebiam notas de um a quatro, cuja soma era convertida em pontos da GDASS por uma escala com faixas intermediárias. A reivindicação da Federação é assegurar uma conversão compatível com a regulamentação específica da gratificação, sem cortes abruptos e desproporcionais.

Simulação: da nota aos pontos pagos

Os exemplos abaixo combinam a média e o arredondamento descritos no texto da IN com a tabela financeira: **20 pontos para desempenho adequado ou superior; 10 para inadequado; e 5 para insuficiente**.

Notas nos cinco fatores	Média	Nota final após arredondamento	Conceito	Pontos individuais na simulação
96, 96, 96, 96 e 96	96	96	Excepcional	20
92, 92, 92, 92 e 92	92	92	Alto desempenho	20
80, 80, 80, 80 e 80	80	80	Adequado	20
80, 80, 80, 80 e 76	79,2	80	Adequado	20
80, 80, 80, 80 e 75	79	79	Inadequado	10
50, 50, 50, 50 e 50	50	50	Inadequado	10
49, 49, 49, 49 e 49	49	49	Insuficiente	05

O arredondamento não elimina o problema. Um servidor com quatro notas 80 e uma nota 76 teria soma de 396 e média de **79,2**, arredondada para **80**. Pela conversão simulada, receberia **20 pontos individuais**.

Outro servidor, com as mesmas quatro notas 80, mas com 75 no quinto fator, teria soma de 395 e média de **79 exatos**, sem arredondamento. Receberia **10 pontos individuais**.

Nesse exemplo, **a diferença de apenas um ponto em um dos cinco fatores — equivalente a 0,2 ponto na média — provoca a perda de metade da parcela individual**.

Quanto isso representaria de perdas salariais para Técnico e Analista?

Os cálculos consideram servidores na **classe Especial, padrão V, com jornada de 40 horas semanais**, como exemplo de final de carreira.
Conforme o Anexo VI-A da Lei nº 10.855/2004, atualizado pela Lei nº 15.141/2025, os valores do ponto da GDASS com efeitos financeiros a partir de **1º de abril de 2026** são:

- **Técnico do Seguro Social: R$ 85,54 por ponto;**
- **Analista do Seguro Social: R$ 126,11 por ponto.**

A fórmula é: **quantidade de pontos individuais × valor do ponto**.

Valor mensal bruto da parcela individual

Pontos individuais	Técnico — R$ 85,54 por ponto	Analista — R$ 126,11 por ponto	Redução em relação aos 20 pontos
20 pontos	**R$ 1.710,80**	**R$ 2.522,20**	Sem redução
10 pontos	**R$ 855,40**	**R$ 1.261,10**	50% da parcela individual
5 pontos	**R$ 427,70**	**R$ 630,55**	75% da parcela individual

Na passagem de **20 para 10 pontos**, a perda mensal bruta seria de **R$ 855,40 para o Técnico** e de **R$ 1.261,10 para o Analista**.
Na passagem de **20 para 5 pontos**, a perda mensal bruta alcançaria **R$ 1.283,10 para o Técnico** e **R$ 1.891,65 para o Analista**.
Aplicando esses valores ao exemplo das médias 79,2 e 79:

Cargo — Especial V 40 horas	Média 79,2, arredondada para 80: 20 pontos	Média 79, sem arredondamento: 10 pontos	Diferença mensal bruta
Técnico do Seguro Social	R$ 1.710,80	R$ 855,40	**R$ 855,40**
Analista do Seguro Social	R$ 2.522,20	R$ 1.261,10	**R$ 1.261,10**

"Adequação funcional" abre espaço para aprofundamento do assédio moral

Outro ponto de preocupação é a previsão de que o servidor classificado como "inadequado" **"poderá ser submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso"**.

O parágrafo único declara que essa análise pretende identificar as causas do resultado da avaliação e subsidiar medidas de melhoria do desempenho. Essa finalidade, entretanto, precisa ser acompanhada de critérios objetivos, transparência e garantias contra o uso arbitrário do procedimento.

Para a FENASPS, a possibilidade de encaminhamento à "adequação funcional", sem critérios suficientemente claros sobre sua aplicação, pode abrir brechas para o aprofundamento do assédio moral. A preocupação é que um instrumento apresentado como apoio ao desenvolvimento seja utilizado para pressionar, constranger, estigmatizar ou perseguir servidores.

A expressão "poderá" torna especialmente importante esclarecer quem decide pelo encaminhamento, quais situações o justificam, quais medidas podem ser adotadas e como o trabalhador poderá conhecer e contestar os fundamentos da decisão. Sem parâmetros verificáveis, servidores em situações semelhantes podem receber tratamentos diferentes.

No exemplo apresentado, uma média de 79, em vez de 80, não apenas produziria perda financeira na tabela simulada: também enquadraria o trabalhador no conceito "inadequado", associado à possibilidade desse encaminhamento. A combinação entre insegurança remuneratória e receio de medidas funcionais pode ampliar a pressão sobre a categoria.

A adequação funcional não constitui, por si só, assédio moral. **O risco está em sua utilização como punição disfarçada, ameaça ou mecanismo de responsabilização individual por problemas estruturais do INSS.** Falhas nos sistemas, insuficiência de pessoal, sobrecarga, condições inadequadas de trabalho e questões de saúde precisam ser consideradas na análise das causas do desempenho.

A Federação defende que qualquer procedimento dessa natureza assegure participação do servidor, fundamentação objetiva, possibilidade de contestação, proteção à saúde e acompanhamento pelas instâncias competentes. Capacitação e desenvolvimento profissional devem representar suporte efetivo ao trabalhador, e não uma nova forma de coerção.

A exigência de justificativa fundamentada é relevante para permitir o controle e a contestação da avaliação. Contudo, fundamentar uma nota não elimina uma redução desproporcional determinada pela própria escala de pagamento.

Suspensão dos efeitos financeiros não encerra a discussão

A FENASPS já havia reconhecido uma correção parcial promovida pela IN SGP/MGI nº 357/2026: o pagamento integral da parcela individual para o desempenho considerado "adequado". Essa alteração, porém, não solucionou o corte entre 79 e 80.

Outra reivindicação atendida foi a suspensão dos efeitos financeiros da avaliação individual do 35º ciclo, pela Portaria MPS nº 1.489/2026. A medida preserva, para pagamento a partir de 1º de dezembro de 2026, os resultados individuais do 33º ciclo, sem dispensar a realização das avaliações.

Na reunião do CGNAD a Fenasps apresentou como pauta: eliminar o degrau remuneratório, considerar as condições reais de trabalho, manter o formulário da avaliação da unidade (FAU) respeitar os critérios específicos da GDASS e assegurar a participação efetiva dos representantes dos servidores. Também foi destacada a necessidade do cumprimento dos acordos de greve e aa incorporação da GDASS ao vencimento básico.

Alterações na GDASS aprofundam a reforma administrativa pela via infralegal

As novas alterações na avaliação da GDASS não podem ser analisadas isoladamente. Na avaliação da FENASPS, elas aprofundam a implementação de uma reforma administrativa pela via infralegal: por meio de portarias, instruções normativas e sistemas de gestão, são introduzidos mecanismos que ampliam o controle sobre o trabalho e subordinam a remuneração a critérios de desempenho e produtividade. A Federação já havia denunciado essa orientação ao analisar a IN PRES/INSS nº 201/2026 (veja aqui

https://fenasps.org.br/2026/04/08/instrucao-normativa-pres-inss-no-201-2026-vincula-a-avaliacao-da-gdass-ao-modelo-da-contrarreforma-administrativa/) , relacionando as mudanças na avaliação à lógica gerencial dos programas de gestão e metas.

Essa leitura converge com os alertas do FONASEFE - Fórum Nacional das Entidades dos Serviço Público Federal sobre o avanço fragmentado da reforma administrativa pela via infra legal, desrespeitando o decreto que regulamentou a GDASS. O Fórum denuncia a introdução de metas produtivistas, a flexibilização da estabilidade e a precarização das relações de trabalho.

Nesse contexto, os degraus remuneratórios e a possibilidade de encaminhamento para "análise de adequação funcional" devem ser enfrentados não apenas como problemas pontuais da avaliação, mas como mecanismos que podem ampliar a insegurança salarial e a pressão sobre os servidores.

Para a FENASPS, o risco é consolidar uma estrutura administrativa de controle e responsabilização individual, transferindo aos trabalhadores as consequências da falta de pessoal, das falhas dos sistemas e das condições inadequadas de trabalho, culminando com o risco de demissão sumária do servidor por "insuficiência de desempenho".

Não se trata de afirmar que uma instrução normativa, por si só, autorize a demissão de servidores estáveis, mas que esses instrumentos podem preparar e naturalizar práticas de gestão compatíveis com propostas de enfraquecimento da estabilidade e punição por desempenho. Por isso, a defesa de uma avaliação transparente, participativa e voltada ao desenvolvimento profissional é inseparável da luta contra a reforma administrativa, pelo fortalecimento do serviço público e pela incorporação da GDASS ao vencimento básico.

Respeitosamente,

Moacir Lopes Luciano Wolffenbuttel Véras Deise Lúcia do Nascimento

Diretoria Colegiada da Fenasps