



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

Diretoria de Gestão de Pessoas
 Coordenação-Geral de Educação e Desenvolvimento
 Coordenação de Desenvolvimento de Carreiras

NOTA TÉCNICA Nº 7/2022/CODEC/CGEDU/DGP-INSS
PROCESSO Nº 35014.195157/2022-53
INTERESSADO: DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Estudo sobre a possibilidade de reorganização da composição remuneratória dos servidores do INSS.

SUMÁRIO

1. Trata a presente Nota Técnica de estudo realizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas acerca da possibilidade de imprimir equilíbrio entre as parcelas fixa e variável que compõem a remuneração dos servidores, as vantagens advindas dessa providência e o baixo impacto sobre a folha de pagamentos do INSS.
2. A proposta pauta-se no rearranjo da composição salarial, contextualizada sobre dois eixos: I) demonstração do risco na manutenção do sistema atual, do ponto de vista da gestão por resultados.; II) risco de *turnover* ou dificuldade de atração/retenção dos melhores profissionais para função de extrema estratégia da Administração Pública, que trata da prestação do serviço previdenciário em seus mais complexos aspectos, seja na excelência do serviço prestado, seja na prevenção às fraudes e erros administrativos.

FUNDAMENTAÇÃO

3. A remuneração variável na forma de gratificações por desempenho acrescida à parte fixa denominada vencimento básico encontra-se amplamente utilizada pela Administração Pública. No Instituto Nacional do Seguro Social essa versão foi inaugurada com a instituição da Gratificação de Desempenho de Atividade Previdenciária – GDAP, pela Lei nº 10.355, de 2002. Posteriormente, a Lei nº 10.855, de 2004, criou a Gratificação de Desempenho da Atividade do Seguro Social – GDASS, vigente atualmente. Dessa forma, a GDASS, juntamente com o Vencimento Básico – VB e Gratificação de Atividade Executiva – GAE, passou a compor a remuneração dos servidores da Carreira do Seguro Social.
4. Atualmente, a GDASS responde por 68,51% a 70,72% da remuneração total dos cargos de nível Intermediário e superior, respectivamente, conforme demonstrado abaixo:

Nível ¹	VB	GAE	GDASS	Remuneração ²	%GDASS
Superior	R\$ 1.467,61	R\$ 2.348,18	R\$ 9.218,00	R\$ 13.033,79	70,72%
Intermediário	R\$ 1.102,02	R\$ 1.763,23	R\$ 6.234,00	R\$ 9.099,25	68,51%

¹ Para efeito de cálculo, considerou-se o servidor com jornada de 40 horas semanais e na última classe/padrão do cargo (Classe S e Padrão IV dos níveis Superior e Intermediário).

² A remuneração foi calculada como sendo a somatória entre VB, GAE e GDASS

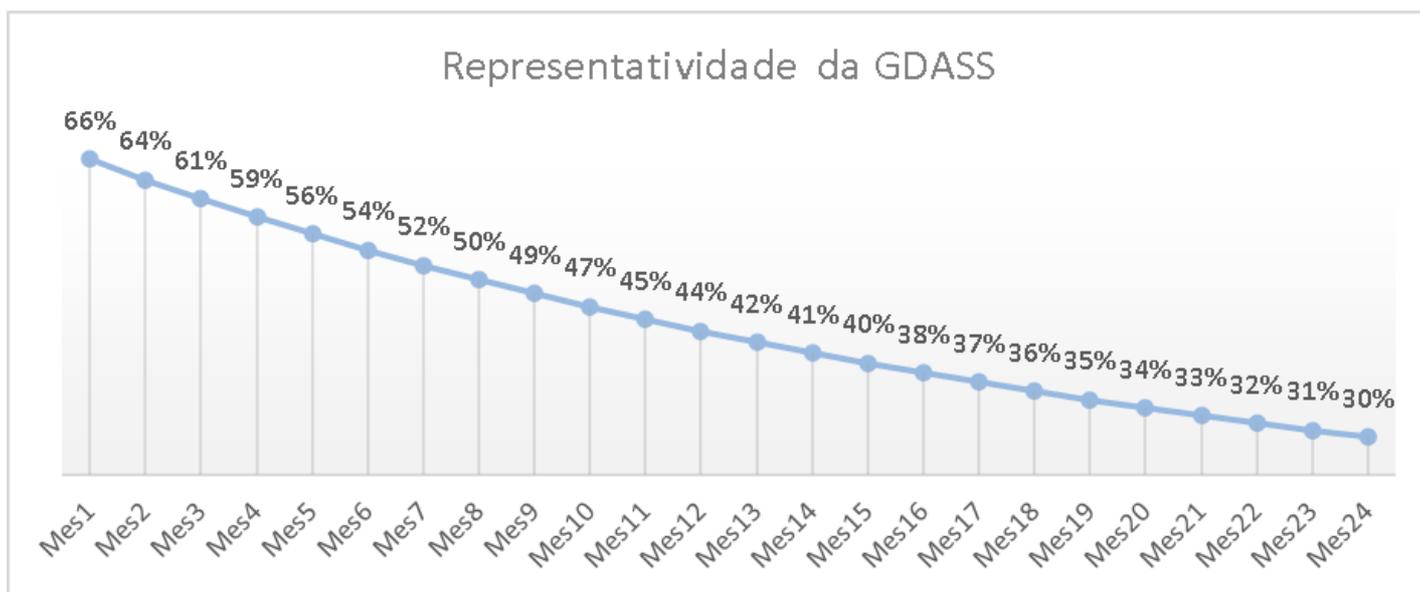
5. Os exemplos apresentados no quadro acima demonstram a disparidade entre o vencimento básico e a gratificação de desempenho de servidores em última classe/padrão. Este tipo de composição remuneratória distorce, por evidente, a figura e o sentido de uma remuneração variável de desempenho, visto que sua aplicação por menor erro, causaria a autofagia institucional. Desta forma, composições nesse modelo causam entraves e, não muito raro, impedem uma gestão por resultados. Noutro giro, essa arrumação dos componentes remuneratórios não se assegura atrativa quando em comparação a outras carreiras, ao tempo em que dificulta a retenção dos atuais servidores no Instituto.
6. Do ponto de vista da gestão por resultados, uma situação em que a parcela variável se apresenta de 68,51% a 70,72% maior que o vencimento básico, sendo este, por sua vez, inferior ao salário mínimo, mesmo para servidor posicionado na última classe/padrão da estrutura da carreira de nível intermediário, impede o Administrador de perseguir metas mais ousadas, deixando de valorizar tanto a gestão eficiente e orientada a resultados quanto a atuação individual do servidor. Uma redução do valor variável ao patamar máximo de 30% (trinta por cento) ofertaria a ambos os atores a justa medida da negociação voltada a resultados.
7. A literatura sobre as melhores práticas de gestão desaconselha a remuneração do servidor com componente variável superior a 50%, por sugerir que os servidores trabalham apenas pela recompensa remuneratória, o que não condiz com a verdade. A

análise do requerimento deve sempre buscar identificar o direito ou não ao benefício, não podendo o fator financeiro interferir na decisão.

8. Segundo (ASSIS; NETO, 2012)^[1] As remunerações variáveis auxiliam no engajamento do servidor, contudo são suas motivações intrínsecas e extrínsecas, que produzirão os resultados. A intrínseca impulsiona o servidor para a realização das tarefas em função do senso de dever, buscando a otimização dos recursos e a melhor prestação possível. A extrínseca, que surge da remuneração variável desproporcional, geralmente ocasiona o “descolamento” da motivação intrínseca, bem como oportuniza o fenômeno do *gaming*, que se concretiza na distorção dos objetivos com o atingimento da meta, porém distante do que deseja o consumidor final, a sociedade.

9. A estratégia adotada na presente proposta busca, de um lado, minimizar o desequilíbrio das parcelas que compõem a remuneração e, do outro, apresentar uma proposta de baixo impacto financeiro, diluída ao longo de 24 (vinte e quatro) meses após sua implantação. Em que pese a implantação a longo prazo, seus efeitos serão sentidos de imediato na gestão de pessoas e na motivação dos servidores que integram as carreiras desse Instituto.

10. O simples ajuste remuneratório ocorreria com a incorporação em parcelas da GDASS ao VB, diminuindo, gradativamente, a representatividade da GDASS ao percentual de 30% (trinta por cento) na remuneração total. Esse processo ocorreria ao longo do período com a incorporação de aproximadamente 2% (dois por cento) da GDASS ao VB mensalmente, conforme demonstrado abaixo.



11. A implementação desta proposta representará um incremento mensal de R\$ 134.963.111,36 (cento e trinta e quatro milhões, novecentos e sessenta e três mil, cento e onze reais e trinta e seis centavos) na folha de pagamentos.

12. A presente proposta coaduna com a manutenção da GDASS como parcela de gratificação e com seus benefícios à gestão, quando da aplicação do percentual na correta medida. Abaixo o detalhamento da incorporação das parcelas na folha dos ativos:

EM ATIVIDADE ¹					
Competência	Valor Remuneração	Acréscimo mensal	% Acréscimo	% Acréscimo	% GDASS
Mes0	R\$ 177.846.578,89	-	-	-	69%
Mes1	R\$ 181.776.664,77	R\$ 3.930.085,89	2,21%	2,21%	66%
Mes2	R\$ 185.628.148,94	R\$ 3.851.484,17	2,12%	4,38%	64%
Mes3	R\$ 189.402.603,43	R\$ 3.774.454,49	2,03%	6,50%	61%
Mes4	R\$ 193.101.568,83	R\$ 3.698.965,40	1,95%	8,58%	59%
Mes5	R\$ 196.726.554,92	R\$ 3.624.986,09	1,88%	10,62%	56%
Mes6	R\$ 200.279.041,28	R\$ 3.552.486,37	1,81%	12,61%	54%
Mes7	R\$ 203.760.477,92	R\$ 3.481.436,64	1,74%	14,57%	52%
Mes8	R\$ 207.172.285,83	R\$ 3.411.807,91	1,67%	16,49%	50%
Mes9	R\$ 210.515.857,58	R\$ 3.343.571,75	1,61%	18,37%	49%
Mes10	R\$ 213.792.557,90	R\$ 3.276.700,31	1,56%	20,21%	47%
Mes11	R\$ 217.003.724,20	R\$ 3.211.166,31	1,50%	22,02%	45%
Mes12	R\$ 220.150.667,18	R\$ 3.146.942,98	1,45%	23,79%	44%
Mes13	R\$ 223.234.671,31	R\$ 3.084.004,12	1,40%	25,52%	42%
Mes14	R\$ 226.256.995,35	R\$ 3.022.324,04	1,35%	27,22%	41%
Mes15	R\$ 229.218.872,91	R\$ 2.961.877,56	1,31%	28,89%	40%
Mes16	R\$ 232.121.512,91	R\$ 2.902.640,01	1,27%	30,52%	38%
Mes17	R\$ 234.966.100,12	R\$ 2.844.587,21	1,23%	32,12%	37%
Mes18	R\$ 237.753.795,58	R\$ 2.787.695,46	1,19%	33,68%	36%
Mes19	R\$ 240.485.737,14	R\$ 2.731.941,55	1,15%	35,22%	35%
Mes20	R\$ 243.163.039,86	R\$ 2.677.302,72	1,11%	36,73%	34%
Mes21	R\$ 245.786.796,53	R\$ 2.623.756,67	1,08%	38,20%	33%
Mes22	R\$ 248.358.078,06	R\$ 2.571.281,54	1,05%	39,65%	32%
Mes23	R\$ 250.877.933,97	R\$ 2.519.855,90	1,01%	41,06%	31%
Mes24	R\$ 253.347.392,75	R\$ 2.469.458,79	0,98%	42,45%	30%
	Total	R\$ 75.500.813,87			

13. Ao acréscimo mensal não se furtou este estudo de demonstrar, também, o impacto sobre a folha dos aposentados e pensionistas. Contudo, esse impacto apenas atingiria os beneficiários que optaram por fundamentos que garantem a paridade. Sendo assim a maioria das aposentadorias e pensões a partir de 2018, ou seja, cerca de mais de 10.800 (dez mil e oitocentos) servidores aposentados nesse período, não causariam impacto nessa reestruturação, pois não seriam alcançados. Dessa forma seriam considerados apenas os servidores de maior idade e tempo de aposentação e pensão. Conforme quadro abaixo:

EM ATIVIDADE ¹					
Competência	Valor Remuneração	Acréscimo mensal	% Acréscimo	% Acréscimo	% GDASS
Mes0	R\$ 177.846.578,89	-	-	-	69%
Mes1	R\$ 181.776.664,77	R\$ 3.930.085,89	2,21%	2,21%	66%
Mes2	R\$ 185.628.148,94	R\$ 3.851.484,17	2,12%	4,38%	64%
Mes3	R\$ 189.402.603,43	R\$ 3.774.454,49	2,03%	6,50%	61%
Mes4	R\$ 193.101.568,83	R\$ 3.698.965,40	1,95%	8,58%	59%
Mes5	R\$ 196.726.554,92	R\$ 3.624.986,09	1,88%	10,62%	56%
Mes6	R\$ 200.279.041,28	R\$ 3.552.486,37	1,81%	12,61%	54%
Mes7	R\$ 203.760.477,92	R\$ 3.481.436,64	1,74%	14,57%	52%
Mes8	R\$ 207.172.285,83	R\$ 3.411.807,91	1,67%	16,49%	50%
Mes9	R\$ 210.515.857,58	R\$ 3.343.571,75	1,61%	18,37%	49%
Mes10	R\$ 213.792.557,90	R\$ 3.276.700,31	1,56%	20,21%	47%
Mes11	R\$ 217.003.724,20	R\$ 3.211.166,31	1,50%	22,02%	45%
Mes12	R\$ 220.150.667,18	R\$ 3.146.942,98	1,45%	23,79%	44%
Mes13	R\$ 223.234.671,31	R\$ 3.084.004,12	1,40%	25,52%	42%
Mes14	R\$ 226.256.995,35	R\$ 3.022.324,04	1,35%	27,22%	41%
Mes15	R\$ 229.218.872,91	R\$ 2.961.877,56	1,31%	28,89%	40%
Mes16	R\$ 232.121.512,91	R\$ 2.902.640,01	1,27%	30,52%	38%
Mes17	R\$ 234.966.100,12	R\$ 2.844.587,21	1,23%	32,12%	37%
Mes18	R\$ 237.753.795,58	R\$ 2.787.695,46	1,19%	33,68%	36%
Mes19	R\$ 240.485.737,14	R\$ 2.731.941,55	1,15%	35,22%	35%
Mes20	R\$ 243.163.039,86	R\$ 2.677.302,72	1,11%	36,73%	34%
Mes21	R\$ 245.786.796,53	R\$ 2.623.756,67	1,08%	38,20%	33%
Mes22	R\$ 248.358.078,06	R\$ 2.571.281,54	1,05%	39,65%	32%
Mes23	R\$ 250.877.933,97	R\$ 2.519.855,90	1,01%	41,06%	31%
Mes24	R\$ 253.347.392,75	R\$ 2.469.458,79	0,98%	42,45%	30%
	Total	R\$ 75.500.813,87			

14. Apresenta-se, no Anexo I, a tabela referente ao Vencimento Básico no 1º mês e ao final do 24º mês, bem como, no Anexo II, os valores dos pontos da GDASS no mesmo período.

15. Não restam dúvidas quanto à importância da Avaliação de Desempenho no Setor Público, como ferramenta para conhecer e medir o desempenho dos servidores, além de ser fundamental para elevar sua eficiência. Desta forma, a proposta apresenta uma solução de viabilidade técnica para sua manutenção, demonstrando também o baixo custo para a sua operacionalização.

CONCLUSÃO

16. Diante do exposto, considerando a importância da Carreira do Seguro Social no atendimento às demandas da sociedade, na prestação de serviços de qualidade, bem como para a execução das atividades finalísticas deste Instituto, eis que privativas e exclusivas dos seus integrantes, conclui-se que a aprovação da presente proposta constitui providência estratégica para garantir o alcance dos objetivos institucionais, haja vista a viabilidade técnica e orçamentária, fundamentada na incorporação gradativa e sustentável.

17. Destaca-se, ainda, que o equilíbrio das parcelas fixa e variável é indissociável do reflexo positivo para desempenho individual, e consequentemente, para o resultado institucional.

18. Essa alteração ainda se coaduna com o reconhecimento da própria Administração quanto à importância de transformação da Carreira do Seguro Social em típica de Estado, sendo, dessa forma, necessária e premente a sua implementação.

19. Assim, submete-se a presente Nota Técnica à apreciação da Coordenação-Geral de Educação e Desenvolvimento, sugerindo remessa ao Diretor de Gestão de Pessoas, para, se de acordo, aprovação e encaminhamento à Presidência do INSS.

Brasília/DF, 19 de maio de 2022.

DINAIR GONÇALVES RODRIGUES

Chefe da Divisão de Avaliação, Cargos e Carreiras

OLIVEIROS SILVA MENDES JÚNIOR

Técnico do Seguro Social, 0877913

CLÁUDIO MACEDO PINA

Coordenador de Desenvolvimento de Carreiras

1. Ciente e de acordo.
2. Encaminhe-se ao Diretor de Gestão de Pessoas, em prosseguimento.

SANDRA CRISTINA CARDOSO DE SOUZA LUNA

Coordenadora-Geral de Educação e Desenvolvimento

1. Aprovo a Nota Técnica SEI nº 07/2022/CODEC/CGEDU/DGP/DGP-INSS, de 19/05/2022.
2. Encaminhe-se à Presidência, na forma proposta.

JOBSON DE PAIVA SILVEIRA SALES

Diretor de Gestão de Pessoas

ANEXO I – TABELA REMUNERATÓRIA

NIVEL	CLASSE	PADRAO	VENCIMENTO BÁSICO			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			MÊS 1		MÊS 24	
			JORNADA DE TRABALHO SEMANAL			
			30 hs	40 hs	30 hs	40 hs
NS	S	IV	R\$ 1.239,02	R\$ 1.651,97	R\$ 3.757,23	R\$ 5.009,35
NS	S	III	R\$ 1.179,77	R\$ 1.573,00	R\$ 3.636,07	R\$ 4.848,06
NS	S	II	R\$ 1.123,28	R\$ 1.497,68	R\$ 3.519,85	R\$ 4.693,34
NS	S	I	R\$ 1.108,83	R\$ 1.478,38	R\$ 3.447,48	R\$ 4.596,10
NS	C	IV	R\$ 1.081,07	R\$ 1.441,39	R\$ 3.307,91	R\$ 4.410,51
NS	C	III	R\$ 1.057,22	R\$ 1.409,58	R\$ 3.230,15	R\$ 4.306,58
NS	C	II	R\$ 1.034,00	R\$ 1.378,63	R\$ 3.153,39	R\$ 4.204,61
NS	C	I	R\$ 1.011,45	R\$ 1.348,59	R\$ 3.079,13	R\$ 4.105,73
NS	B	IV	R\$ 986,95	R\$ 1.315,85	R\$ 2.956,65	R\$ 3.941,15
NS	B	III	R\$ 965,74	R\$ 1.287,61	R\$ 2.887,36	R\$ 3.849,53
NS	B	II	R\$ 945,12	R\$ 1.260,15	R\$ 2.819,39	R\$ 3.759,43
NS	B	I	R\$ 925,10	R\$ 1.233,45	R\$ 2.753,48	R\$ 3.671,54
NS	A	V	R\$ 903,33	R\$ 1.204,39	R\$ 2.644,66	R\$ 3.525,93
NS	A	IV	R\$ 884,52	R\$ 1.179,30	R\$ 2.583,97	R\$ 3.444,75
NS	A	III	R\$ 866,26	R\$ 1.154,96	R\$ 2.524,55	R\$ 3.365,41
NS	A	II	R\$ 848,48	R\$ 1.131,31	R\$ 2.465,98	R\$ 3.288,22
NS	A	I	R\$ 831,19	R\$ 1.108,24	R\$ 2.408,63	R\$ 3.211,97
NI	S	IV	R\$ 920,06	R\$ 1.226,70	R\$ 2.623,15	R\$ 3.497,25
NI	S	III	R\$ 872,72	R\$ 1.163,63	R\$ 2.525,91	R\$ 3.368,25
NI	S	II	R\$ 847,18	R\$ 1.129,53	R\$ 2.452,30	R\$ 3.269,32
NI	S	I	R\$ 822,67	R\$ 1.096,89	R\$ 2.380,80	R\$ 3.174,76
NI	C	IV	R\$ 814,45	R\$ 1.085,93	R\$ 2.288,45	R\$ 3.051,62
NI	C	III	R\$ 791,30	R\$ 1.055,04	R\$ 2.222,68	R\$ 2.963,55
NI	C	II	R\$ 769,08	R\$ 1.025,41	R\$ 2.158,94	R\$ 2.878,56
NI	C	I	R\$ 747,71	R\$ 996,90	R\$ 2.097,14	R\$ 2.795,78
NI	B	IV	R\$ 725,42	R\$ 967,23	R\$ 2.001,65	R\$ 2.669,23
NI	B	III	R\$ 705,86	R\$ 941,11	R\$ 1.945,30	R\$ 2.593,57
NI	B	II	R\$ 687,17	R\$ 916,19	R\$ 1.890,55	R\$ 2.520,58

NI	B	I	R\$ 669,20	R\$ 892,23	R\$ 1.837,62	R\$ 2.450,00
NI	A	V	R\$ 650,36	R\$ 867,11	R\$ 1.755,77	R\$ 2.340,74
NI	A	IV	R\$ 633,90	R\$ 845,18	R\$ 1.707,26	R\$ 2.276,20
NI	A	III	R\$ 618,10	R\$ 824,09	R\$ 1.660,13	R\$ 2.213,22
NI	A	II	R\$ 602,95	R\$ 803,93	R\$ 1.614,39	R\$ 2.152,64
NI	A	I	R\$ 588,42	R\$ 784,51	R\$ 1.570,72	R\$ 2.093,88
NA	S	III	R\$ 540,95	R\$ 721,27	R\$ 810,84	R\$ 1.081,48
NA	S	II	R\$ 524,73	R\$ 699,63	R\$ 794,25	R\$ 1.059,11
NA	S	I	R\$ 509,26	R\$ 678,97	R\$ 778,78	R\$ 1.038,09

ANEXO II – VALOR PONTO GDASS

NIVEL	CLASSE	PADRAO	VALOR DO PONTO DA GDASS			
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
			MÊS 1		MÊS 24	
			JORNADA DE TRABALHO SEMANAL			
			30 hs	40 hs	30 hs	40 hs
NS	S	IV	R\$ 67,76	R\$ 90,34	R\$ 42,58	R\$ 56,76
NS	S	III	R\$ 66,09	R\$ 88,12	R\$ 41,53	R\$ 55,37
NS	S	II	R\$ 64,48	R\$ 85,99	R\$ 40,52	R\$ 54,03
NS	S	I	R\$ 62,93	R\$ 83,89	R\$ 39,54	R\$ 52,71
NS	C	IV	R\$ 59,92	R\$ 79,89	R\$ 37,65	R\$ 50,20
NS	C	III	R\$ 58,47	R\$ 77,95	R\$ 36,74	R\$ 48,98
NS	C	II	R\$ 57,03	R\$ 76,04	R\$ 35,83	R\$ 47,78
NS	C	I	R\$ 55,63	R\$ 74,19	R\$ 34,96	R\$ 46,61
NS	B	IV	R\$ 53,00	R\$ 70,64	R\$ 33,30	R\$ 44,39
NS	B	III	R\$ 51,70	R\$ 68,93	R\$ 32,49	R\$ 43,31
NS	B	II	R\$ 50,43	R\$ 67,25	R\$ 31,69	R\$ 42,25
NS	B	I	R\$ 49,20	R\$ 65,60	R\$ 30,91	R\$ 41,22
NS	A	V	R\$ 46,85	R\$ 62,47	R\$ 29,44	R\$ 39,25
NS	A	IV	R\$ 45,73	R\$ 60,96	R\$ 28,73	R\$ 38,30
NS	A	III	R\$ 44,62	R\$ 59,48	R\$ 28,04	R\$ 37,37
NS	A	II	R\$ 43,52	R\$ 58,04	R\$ 27,35	R\$ 36,47
NS	A	I	R\$ 42,44	R\$ 56,60	R\$ 26,67	R\$ 35,57
NI	S	IV	R\$ 45,82	R\$ 61,09	R\$ 28,79	R\$ 38,39
NI	S	III	R\$ 44,48	R\$ 59,32	R\$ 27,95	R\$ 37,27
NI	S	II	R\$ 43,19	R\$ 57,58	R\$ 27,14	R\$ 36,18
NI	S	I	R\$ 41,92	R\$ 55,91	R\$ 26,34	R\$ 35,13
NI	C	IV	R\$ 39,66	R\$ 52,89	R\$ 24,92	R\$ 33,23
NI	C	III	R\$ 38,51	R\$ 51,35	R\$ 24,20	R\$ 32,27
NI	C	II	R\$ 37,40	R\$ 49,86	R\$ 23,50	R\$ 31,33
NI	C	I	R\$ 36,31	R\$ 48,40	R\$ 22,81	R\$ 30,41
NI	B	IV	R\$ 34,34	R\$ 45,80	R\$ 21,58	R\$ 28,78
NI	B	III	R\$ 33,35	R\$ 44,46	R\$ 20,96	R\$ 27,94
NI	B	II	R\$ 32,38	R\$ 43,17	R\$ 20,35	R\$ 27,13
NI	B	I	R\$ 31,44	R\$ 41,91	R\$ 19,75	R\$ 26,34
NI	A	V	R\$ 29,74	R\$ 39,65	R\$ 18,69	R\$ 24,91
NI	A	IV	R\$ 28,88	R\$ 38,50	R\$ 18,15	R\$ 24,19
NI	A	III	R\$ 28,04	R\$ 37,38	R\$ 17,62	R\$ 23,49
NI	A	II	R\$ 27,21	R\$ 36,29	R\$ 17,10	R\$ 22,80
NI	A	I	R\$ 26,43	R\$ 35,23	R\$ 16,61	R\$ 22,14
NA	S	III	R\$ 7,26	R\$ 9,69	R\$ 4,56	R\$ 6,09
NA	S	II	R\$ 7,25	R\$ 9,67	R\$ 4,56	R\$ 6,08
NA	S	I	R\$ 7,25	R\$ 9,66	R\$ 4,56	R\$ 6,07

Citações e Referências Bibliográficas:

[1] ASSIS, Luís Otávio Milagres de; NETO, Assis Mário Teixeira Reis. [Remuneração variável por desempenho no setor público: Investigação das causas do fracasso e implicações para o estado brasileiro](#). 16maio2022.

_____. Lei nº 10.855, de 01 de abril de 2004. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Previdenciária, de que trata a Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, instituindo a Carreira do Seguro Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2 abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.855.htm>. Acesso em 18 mai. 2022.

_____. Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001. Dispõe sobre a estruturação da Carreira Previdenciária no âmbito do Instituto Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 27 dez. 2001. Disponível em: [Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001](#). Acesso em 19 de maio de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **OLIVEIROS SILVA MENDES JUNIOR, Técnico do Seguro Social**, em 19/05/2022, às 12:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **DINAIR GONCALVES RODRIGUES**, Técnico do Seguro Social, em 19/05/2022, às 12:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **CLAUDIO MACEDO PINA**, Técnico do Seguro Social, em 19/05/2022, às 12:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **SANDRA CRISTINA CARDOSO DE SOUZA LUNA**, Coordenador(a) Geral, em 19/05/2022, às 12:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **JOBSON DE PAIVA SILVEIRA SALES**, Diretor(a) de Gestão de Pessoas, em 19/05/2022, às 12:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.inss.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7459891** e o código CRC **C983480A**.