



OFÍCIO Nº 003/2026/ANASEG

Brasília, 06 de abril de 2026.

Ao Senhor

Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

Brasília/DF

Assunto: Solicitação de revisão do Anexo I da Instrução Normativa PRES/INSS nº 201, de 2 de abril de 2026, com disponibilização dos fundamentos técnicos e jurídicos que embasaram a alteração da sistemática de avaliação da GDASS.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

A **Associação Nacional dos Analistas do Seguro Social – ANASEG**, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, apresentar considerações técnicas e jurídicas acerca da **Instrução Normativa PRES/INSS nº 201, de 2 de abril de 2026**, publicada em 06 de abril de 2026, que alterou a Instrução Normativa nº 58/PRES/INSS, de 25 de janeiro de 2012, no tocante aos critérios e procedimentos de avaliação de desempenho para fins de aferição da **Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS**.

A Lei nº 10.855/2004 estabelece que a GDASS é devida em função do desempenho institucional e individual, observados os limites legais de pontuação, e o Decreto nº 6.493/2008 dispõe que até 20 pontos são atribuídos em função da avaliação de desempenho individual, cabendo a ato do Presidente do INSS definir os critérios e procedimentos específicos da sistemática de avaliação, sempre em conformidade com a legislação vigente.

Nesse contexto, a ANASEG reconhece a competência normativa da Presidência do INSS para disciplinar os procedimentos de avaliação. Todavia, entende que o **Anexo I** da IN nº 201/2026 merece revisão, por apresentar **inconsistência interna entre a descrição dos conceitos, a faixa percentual atribuída e a respectiva pontuação para pagamento da GDASS**, circunstância que compromete a objetividade da avaliação, a segurança jurídica e a adequada motivação do ato administrativo.

Com efeito, o novo **Anexo I** define o conceito “**Adequado**” como “desempenho conforme o esperado”, consignando, ainda, que o servidor “cumpre as metas e os critérios estabelecidos”, mas associa esse conceito à faixa de **50% a 75%** e à pontuação de **15 pontos**. Ao mesmo tempo, o conceito “**Alto Desempenho**” corresponde à faixa de **76% a 99%**, com **20 pontos**, e o conceito “**Excepcional**” corresponde a **100%**, também com **20 pontos**. Essa arquitetura normativa revela, ao menos em tese, uma dificuldade de compatibilização lógica entre o texto descritivo do conceito, a sua expressão percentual e o efeito financeiro correspondente.

A avaliação de desempenho, por sua natureza, deve ser instrumento de gestão, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, além de observar critérios objetivos e passíveis de compreensão uniforme pelos avaliadores e avaliados. O Decreto nº 6.493/2008, ao regulamentar a GDASS, estabelece que a avaliação deve servir também à identificação de aspectos do desempenho suscetíveis de melhoria por meio de capacitação e aperfeiçoamento, e a Lei nº 9.784/1999 impõe à Administração Pública observância aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade e segurança jurídica, bem como à adequação entre meios e fins e à indicação dos pressupostos de fato e de direito que embasam a decisão administrativa.

Sob essa perspectiva, parece recomendável que a descrição do conceito “**Adequado**”, a respectiva faixa percentual e a pontuação financeira guardem **correspondência objetiva e inteligível entre si**, de modo a evitar interpretações divergentes, assimetrias avaliativas e eventual percepção de redução remuneratória desvinculada de fundamentação técnica suficientemente clara. Em outras palavras, se o texto normativo afirma que determinado conceito corresponde ao desempenho “conforme o esperado” e ao cumprimento de metas e critérios estabelecidos, a disciplina do anexo deve refletir essa premissa com coerência metodológica e motivação explícita.

Além disso, o próprio Decreto nº 6.493/2008 prevê a existência de **comitês gestores da avaliação de desempenho**, com a finalidade de revisar e propor alterações dos instrumentais e aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática avaliativa, com participação de representantes da Administração e dos servidores. Por essa razão, a adequada compreensão da alteração promovida pela IN nº 201/2026 recomenda o acesso aos elementos técnicos, jurídicos e procedimentais que a embasaram.

Diante disso, a ANASEG vem **requerer**:

1. **a revisão do Anexo I da Instrução Normativa PRES/INSS nº 201/2026**, a fim de harmonizar, de forma técnica e juridicamente consistente, a descrição dos conceitos avaliativos, as respectivas faixas percentuais e a pontuação atribuída para pagamento da parcela individual da GDASS;
2. **a reavaliação específica do conceito "Adequado"**, para que haja compatibilidade entre a descrição normativa de desempenho "conforme o esperado" e "cumprimento das metas e critérios estabelecidos" e o tratamento remuneratório decorrente da avaliação;
3. **Que os conceitos de "Alto Desempenho" e "Excepcional" sejam utilizados estritamente como critérios de mérito** e não como redutores financeiros da remuneração daqueles que já cumprem fidedignamente seus deveres e metas estabelecidas.

A ANASEG registra que o presente expediente tem por finalidade **contribuir institucionalmente para o aperfeiçoamento da sistemática de avaliação da GDASS**, em observância aos princípios da legalidade, da motivação, da segurança jurídica, da razoabilidade e da valorização dos servidores da Carreira do Seguro Social.

Respeitosamente,



JORGE OG DE VASCONCELOS JUNIOR

Presidente da ANASEG

Documento assinado digitalmente

gov.br

JORGE OG DE VASCONCELOS JUNIOR

Data: 07/04/2026 06:21:29-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Publicado no DOU nº 81, de 04/05/2026, Seção 1, Página 113

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA MPS Nº 754, DE 30 DE ABRIL DE 2026

Suspensão dos efeitos financeiros das avaliações individuais do 34º (trigésimo quarto) ciclo de Avaliação de Desempenho da Carreira do Seguro Social.

O **MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelos incisos I e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, considerando o disposto na Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, no Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o que consta no Processo nº 35014.118260/2026-11 e 14021.026972/2026-38, resolve:

Art. 1º Suspender os efeitos financeiros das avaliações de desempenho referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, no 34º (trigésimo quarto) ciclo, para que não ocorra prejuízo aos servidores da Carreira do Seguro Social em virtude do novo sistema de avaliação de desempenho adotado pelo INSS, AvaliaGOV, estar em fase de implementação e ajustes.

Parágrafo único. Serão mantidas, para efeitos financeiros, as apurações da parcela individual referentes ao 33º (trigésimo terceiro) ciclo, a partir de 1º de junho de 2026.

Art. 2º As avaliações do desempenho individual ficam mantidas e deverão ser realizadas no AvaliaGOV, considerando que a avaliação de desempenho é instrumento de gestão e gera impacto nas aposentadorias, promoções e progressões, entre outros. Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WOLNEY QUEIROZ MACIEL



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
Diretoria de Gestão de Pessoas

OFÍCIO SEI CIRCULAR Nº 22/2026/DGP-INSS

Brasília, 04 de maio de 2026.

Aos Superintendentes Regionais, Gerentes-Executivos, Gerentes das Agências da Previdência Social, Coordenadores de Gestão de Pessoas das Superintendências Regionais, Assessores de Carreiras, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas da Administração Central, Titulares das Unidades do INSS, Servidores da Carreira do Seguro Social e integrantes das Comissões de Avaliação de Recursos - CAR, Comitês Regionais da Avaliação de Desempenho - CGRAD e Subcomitês da Avaliação de Desempenho - SAD.

Assunto: Avaliação de Desempenho Individual da Carreira do Seguro Social - GDASS - 34º Ciclo, no sistema AvaliaGOV.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo SEI nº 35014.077838/2026-64.

1. A partir do 34º Ciclo da Carreira do Seguro Social será utilizado, para fins de Avaliação de Desempenho **Individual**, o **AvaliaGov**, sistema criado e disponibilizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, conforme informado pelo Ofício SEI Circular nº 36/2025/DGP-INSS, de 14 de outubro de 2025. O 34º Ciclo terá seu período avaliativo em maio de 2026 e seguirá o cronograma abaixo:

ETAPA	RESPONSÁVEL	PERÍODO	
		DE	ATÉ
Avaliação dos Servidores	Chefia Imediata	04.05.2026	15.05.2026
Avaliação dos Servidores Cedidos	Chefia Imediata		
Autoavaliação	Servidor Avaliado		
Ciência e Pedido de Reconsideração	Servidor Avaliado	16.05.2026	20.05.2026
Análise do Pedido de Reconsideração	Chefia Imediata	21.05.2026	24.05.2026
Ciência e Pedido de Recurso	Servidor Avaliado	25.05.2026	26.05.2026
Julgamento do Recurso	Comissão de Avaliação de Recursos - CAR	27.05.2026	28.05.2026

2. A avaliação de desempenho individual do 34º Ciclo não terá efeito financeiro, conforme [Portaria MPS nº 754, de 30 de abril de 2026](#) (Anexo I), para que não ocorra prejuízo aos servidores da Carreira do Seguro Social, em virtude do novo sistema de avaliação estar em fase de implementação e ajustes. Em vista disto, serão mantidas, para efeitos financeiros, as apurações da parcela individual referentes ao 33º ciclo, a partir de 1º de junho de 2026. Contudo, as avaliações individuais ocorrerão por serem instrumento de gestão e gerarem impacto nas aposentadorias, promoções e progressões, entre outros.

3. Para tanto, fez-se necessário promover algumas alterações na [Instrução Normativa nº 58/PRES/INSS/2012, de 25 de janeiro de 2012](#) (Anexo II), de forma a possibilitar a utilização do AvaliaGov, conforme disposto na Instrução Normativa SGP/MGI nº 354, de 27 de agosto de 2025.

4. No entanto, a IN 58/2012 permanece disciplinando os critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho individual e institucional, para fins de aferição da Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social – GDASS, devida aos integrantes da Carreira do Seguro Social.

5. Necessário relembrar que, apesar das inúmeras tentativas da Diretoria de Gestão de Pessoas no sentido da preservação, o Sistema de Gratificação de Desempenho da Atividade do Seguro Social - SISGDASS foi descontinuado a partir de 08 de dezembro de 2025, devido à impossibilidade de manutenção contratual com a Dataprev. Com isto, em agosto de 2025, esta Diretoria promoveu a adesão do INSS ao AvaliaGov, para operacionalização da avaliação de desempenho individual da Carreira do Seguro Social.

6. Assim, passa-se a tecer orientações acerca do uso do novo sistema:

6.1. O acesso ao AvaliaGov para os servidores e líderes ocorre pelo [SouGov](#), disponível pelo link <https://sougov.sigepe.gov.br/sougov/>, por meio de login e senha já cadastrados. Após acesso, para os servidores o AvaliaGov estará disponível na seção "Autoatendimento" e para os líderes no ícone "Líder". Assim, orienta-se que busquem acessar o sistema desde já, para verificar se o acesso está regular.

6.1.1. Nesse sistema, os gestores responsáveis por avaliar os servidores de suas equipes são chamados "líderes".

6.2. As equipes de Gestão de Pessoas, por sua vez, realizarão o gerenciamento das informações da avaliação de desempenho individual mediante acesso ao Dashboard Gestor de Pessoas, painel com informações gerenciais do AvaliaGov, disponível no sigepe, no link <http://ad.sigepe.gov.br/dashboard-gestor>, sendo que somente servidores habilitados no Sistema Autoriza podem acessá-lo e é necessário utilizar certificado digital.

6.3. O AvaliaGov é configurado para utilização por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Assim, é necessário atentar que a parte referente a plano de trabalho/metas e avaliação pelos pares não se aplica ao INSS.

6.4. O sistema AvaliaGov carrega os dados disponíveis no SIAPE no momento da avaliação, em relação aos servidores e às chefias das unidades, inclusive os afastamentos e unidade de lotação registrados.

6.5. Nesse sentido, orienta-se que as equipes de Gestão de Pessoas verifiquem previamente à avaliação como as unidades estão apresentadas no sistema, em relação aos chefes e servidores a serem avaliados, às chefias avaliadoras, aos servidores que se encontram como “não habilitados”, devendo providenciar ajustes em caso de necessidade.

6.6. Havendo servidor que foi removido durante o ciclo avaliativo e que precisa ser avaliado na nova unidade e ainda se encontra na unidade anterior, deve ser solicitado ao Setor de Movimentação a alteração para a unidade correta, pois não há essa funcionalidade diretamente no AvaliaGov.

6.7. Os servidores que não estiverem aptos a serem avaliados, em virtude de licenças, afastamentos, faltas não justificadas, ocorrência de aposentadoria, ou outras situações previstas na

legislação, inclusive por não terem permanecido em efetivo exercício por no mínimo dois terços do Ciclo de Avaliação, constarão como "não habilitados". Cabe ressaltar que as ausências previstas nos incisos I a III do art. 97 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, bem como os períodos de férias e faltas justificadas e compensadas são considerados como efetivo exercício para fins de avaliação de desempenho.

6.8. Os períodos de "atestado médico pendente de perícia", código SISREF 80124, **não** devem ser contabilizados para cálculo dos "dois terços" do ciclo em atividade, e sim para ser colocado "em exceção" (não habilitado) e não ser avaliado, conforme orientado no Memorando-Circular nº 31/DGP/INSS, de 23 de outubro de 2018. Contudo, uma vez que não é possível ao órgão colocar servidor na situação "não habilitado", visto que o SIAPE aplica essa funcionalidade a partir de afastamentos legais registrados por mais de um terço do ciclo, caso haja servidor com código 80124 a unidade de Gestão de Pessoas deverá contabilizar a quantidade de dias de afastamento desse servidor e, caso devido, repetir a nota do ciclo anterior no AvaliaGov, na Fase de Processamento do Resultado da avaliação.

6.9. A avaliação do servidor será realizada pela chefia imediata que estiver cadastrada no SIAPE no momento da avaliação, ou seu substituto regimental, nos casos de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular. Havendo afastamento legal concomitante destes ou se o cargo encontrar-se vago e sem substituto designado, a chefia da unidade hierarquicamente superior à de lotação realizará a avaliação, devendo, para tanto, identificar o servidor na unidade de lotação e avaliá-lo.

6.10. No caso de servidor que esteja participando ou tenha participado de grupo de trabalho com dedicação exclusiva, assim como para servidor portariado para exercer atividades em outra unidade, por maior tempo dentro do ciclo avaliativo, o gestor responsável deverá encaminhar relatório do desempenho das atividades executadas à chefia imediata do servidor, via SEI, até o quinto dia do mês de realização da avaliação individual.

6.11. Os servidores cedidos ou requisitados serão avaliados onde estiveram em exercício a maior parte do ciclo. Se for cessão/requisição para o Poder Executivo Federal, com direito à avaliação, serão avaliados diretamente no AvaliaGov, pelo gestor responsável da unidade de exercício no órgão cessionário. Já servidores requisitados com base em legislação específica fora do Poder Executivo Federal, os quais não utilizam o SougGov, e que tenham direito à avaliação, serão avaliados manualmente por meio das [fichas de avaliação de desempenho, anexo II ou III, da Instrução Normativa nº 58/PRES/INSS/2012, atualizadas pela Instrução Normativa nº 201/PRES/INSS/2026](#). Para isto, as unidades de Gestão de Pessoas do INSS deverão orientar os órgãos respectivos, por meio de ofício contendo o período de avaliação, a relação dos servidores a serem avaliados e as referidas fichas de avaliação.

6.12. Diferentemente do SISGDASS, o AvaliaGov não possui a funcionalidade "Agenda de acompanhamento". Também não se encontra disponível neste sistema campo para registro de ocorrências pelo líder, no decorrer do ciclo, relativas a cada servidor avaliado, pois esta funcionalidade ainda está sendo desenvolvida pelo MGI. Dessa forma, havendo necessidade de os líderes registrarem alguma ocorrência, isto deve ser realizado no SEI, em processo sigiloso.

6.13. Destaca-se que a chefia imediata deverá realizar reunião de alinhamento com o servidor, sempre que houver registro acerca do seu desempenho no decorrer do ciclo, visando identificar os fatores limitadores do desempenho, valorizar os resultados atingidos, bem como estabelecer plano de ação para superação de dificuldades e posterior aferição dos resultados alcançados. Trata-se de iniciativa implementada a partir do 34º ciclo da GDASS, com a finalidade de oferecer maior transparência ao processo avaliativo e promover o desenvolvimento profissional, conforme disposto no art. 25, § 3º, da IN nº 58/PRES-INSS, de 2012, incluído pela IN nº 201/PRES-INSS, de 2026.

6.14. Neste primeiro ciclo de avaliação as fases que ocorrerão no AvaliaGov são: a "Autoavaliação" e "Avaliação dos Servidores pelas chefias", sendo que as duas acontecerão, excepcionalmente, de maneira concomitante, em virtude de o MGI ainda estar analisando a possibilidade de realização das avaliações em momentos distintos.

6.15. Cabe ressaltar que a "Autoavaliação" tem caráter facultativo e a "Avaliação dos Servidores pelas chefias" é obrigatória.

6.16. O servidor será notificado da realização da sua avaliação no e-mail institucional e a ciência desta ocorrerá automaticamente quando o servidor acessar o sistema após o resultado.

6.17. As fases "Pedido de Reconsideração", "Análise do Pedido de Reconsideração", "Ciência e Pedido de Recurso" e "Julgamento do Recurso" ainda estão sendo desenvolvidas pelo MGI. Desta forma, caso o servidor tenha interesse, poderá formular pedido de reconsideração e recurso por meio de processo no SEI, com acesso sigiloso, os quais serão julgados também no SEI pelo avaliador e pela Comissão de Avaliação de Recurso - CAR, respectivamente. Para tanto, referidos processos devem ser disponibilizados por meio de credencial e informado por e-mail para a chefia imediata e para o Assessor de Carreira das Coordenações de Gestão de Pessoas e Divisão de Gestão de Pessoas da Administração Central, a depender da abrangência de vínculo.

6.18. Não acontecerão no sistema a "Avaliação da Unidade" e a "Avaliação da Chefia pelo servidor", pois ainda estão sendo desenvolvidas pelo MGI da forma prevista para a Carreira do Seguro Social. Assim, mesmo que haja ícone disponível no sistema, estas avaliações somente poderão ser realizadas via SEI, com acesso sigiloso, caso o servidor tenha interesse. Os respectivos processos devem ser disponibilizados por meio de credencial e informado por e-mail aos Assessores de Carreiras das Coordenações de Gestão de Pessoas e à Divisão de Gestão de Pessoas da Administração Central, a depender da abrangência de vínculo.

6.19. Em relação a servidores que devem ter nota de ciclo anterior repetida, tais como os que ficaram em exceção e não serão avaliados no 34º Ciclo, identificados como "não habilitados", tendo em vista que esta é a primeira avaliação a ser realizada no AvaliaGov, e, portanto, não há dados registrados de ciclos anteriores neste sistema, excepcionalmente neste 34º Ciclo, na Fase de Processamento do Resultado da Avaliação, as equipes de Gestão de Pessoas deverão inserir a nota destes servidores diretamente no AvaliaGov.

6.20. Visando atender aos termos da Instrução Normativa nº 354/SGP/MGI/2025, a partir do 34º Ciclo os conceitos da avaliação de desempenho individual passaram a ser "insuficiente", "inadequado", "adequado", "alto desempenho" e "excepcional". Em face disto, foi alterada a Instrução Normativa nº 58/PRES/INSS/2012, visto que o sistema AvaliaGov é configurado para utilização por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, não sendo possível configuração exclusiva para o INSS. Assim, a pontuação do servidor para fins de pagamento da parcela individual da gratificação de desempenho corresponderá à aplicação da escala de conceitos abaixo:

Conceito	Proporção	Pontuação para Pagamento da GDASS	Descrição
Excepcional	100%	20	Desempenho muito acima das expectativas: atende a todos os critérios avaliativos integralmente e se destaca como referência de excelência.

Alto Desempenho	De 76 a 99%	20	Desempenho acima do esperado: supera os requisitos mínimos e contribui significativamente para os resultados da equipe ou unidade.
Adequado	De 50 a 75%	15	Desempenho conforme o esperado: cumpre as metas e os critérios estabelecidos, com potencial para aprimoramento e evolução para níveis superiores.
Inadequado	De 31 a 49%	10	Desempenho abaixo do esperado: indica a necessidade de melhorias substanciais e acompanhamento intensificado.
Insuficiente	Até 30%	5	Desempenho muito abaixo do esperado: não atinge os requisitos mínimos, necessitando de intervenção imediata para o desenvolvimento.

6.20.1. Por se tratar de nova tabela de conversão de pontuação aplicável à avaliação individual, **alertamos as chefias para a necessidade de extremo cuidado na aplicação dos conceitos avaliativos**, especialmente quando considerar o "desempenho conforme o esperado", que se dá em virtude de o servidor cumprir os critérios estabelecidos, visto que o novo conceito correspondente - Adequado - traz sistemática de cálculo bastante diferente da antiga tabela, resultando em apenas 15 (quinze) pontos de GDASS, que gera impacto financeiro para o servidor.

6.21. No Anexo III deste Ofício está disponível o documento "Tutorial do AvaliaGov para a Avaliação de Desempenho Individual da Carreira do Seguro Social", que apresenta passo a passo de como utilizar o AvaliaGov.

6.22. No Anexo IV consta o documento "Perguntas e Respostas sobre o AvaliaGov e a Avaliação de Desempenho Individual da Carreira do Seguro Social", com aspectos que devem ser observados no novo sistema.

7. Em complemento, informa-se que os Manuais gerais do AvaliaGov do Servidor, do Líder de Equipe, do Líder de Equipe Avaliação Cedidos e o Dashboard Gestor de Pessoas, elaborados pelo MGI, estão disponíveis no Portal do Servidor, destacando-se que o conteúdo relativo à plano de trabalho/metras e avaliação pelos pares não se aplicam ao INSS. Apresentam-se nos links:

- a) [Manual do Servidor - AvaliaGov;](#)
- b) [Manual do Líder de Equipe - AvaliaGov;](#)
- c) [Manual do Líder de Equipe Avaliação Cedidos - AvaliaGov;](#)
- d) [Manual Dashboard Gestor de Pessoas - AvaliaGov.](#)

8. Dúvidas poderão ser dirimidas pelas Coordenações de Gestão de Pessoas das Superintendências Regionais e pela Divisão de Gestão de Pessoas da Administração Central, em âmbito regional, e pela Divisão de Avaliação de Cargos e Carreiras, em âmbito nacional, por meio dos seguintes correios eletrônicos:

ABRANGÊNCIA	EQUIPE DE GESTÃO DE PESSOAS / SERVIDOR RESPONSÁVEL
Superintendência Regional Sudeste I	cogp.srse1@inss.gov.br / elianegomes.rocha@inss.gov.br
Superintendência Regional Sudeste II	cogp.srse2@inss.gov.br / ruan.soares@inss.gov.br
Superintendência Regional Sudeste III	cogp.srse3@inss.gov.br / elisa.borges@inss.gov.br
Superintendência Regional Nordeste	cogp.srne@inss.gov.br / darla.melo@inss.gov.br
Superintendência Regional Norte/Centro-Oeste	cogp.srnco@inss.gov.br / larissa.teles@inss.gov.br
Superintendência Regional Sul	cogp.srsul@inss.gov.br / gilda.jefremovas@inss.gov.br
Administração Central	dgpac@inss.gov.br / daniela.rezende@inss.gov.br

9. Revoga-se o Ofício-Circular nº 44/CGQSD/DGPA/INSS, de 6 de novembro de 2019.

Atenciosamente,

YVELINE BARRETTO LEITÃO

Diretora de Gestão de Pessoas

Anexos: I - Portaria MPS nº 754, de 30 de abril de 2026 (SEI nº 25204702).
II - Instrução Normativa nº 58/PRES/INSS/2012, de 25 de janeiro de 2012, alterada pela Instrução Normativa nº 201/PRES/INSS/2026, de 02 de abril de 2026 (SEI nº 24519062).
III - Tutorial do AvaliaGov para Avaliação de Desempenho da Carreira do Seguro Social (SEI nº 24745940).
IV - Perguntas e Respostas sobre o AvaliaGov e a Avaliação de Desempenho Individual da Carreira do Seguro Social (SEI nº 24720670).



Documento assinado eletronicamente por **YVELINE BARRETTO LEITAO, Diretor(a) de Gestão de Pessoas**, em 04/05/2026, às 13:47, 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 **25206999** e o código CRC **A80CB73B**.

DGP – SAUS QUADRA 2 BLOCO O – Brasília – DF – CEP 70070946.
Telefone: (61) 3313-4991 E-mail: dgp@inss.gov.br

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 35014.077838/2026-64

SEI nº 25206999