

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 074

15/09/2023

### Sumário:

- **TEORIA XYZ - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - COMPREENDENDO OS FUNDAMENTOS**
- **NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO - NOVA REDAÇÃO**
- **NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO VII - PROCEDIMENTOS E ROTINAS DE RECURSO - ALTERAÇÃO**
- **REVISÃO DOS BENEFÍCIOS - NOVAS ORIENTAÇÕES - AÇÃO CIVIL PÚBLICA**
- **INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - SETEMBRO/2023**



## TEORIA XYZ - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMPREENDENDO OS FUNDAMENTOS

### Teoria X e Y de McGregor - Compreendendo os Fundamentos da Gestão de Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental no sucesso de qualquer organização. Entender as teorias que norteiam a abordagem às pessoas no ambiente de trabalho é crucial para a tomada de decisões eficazes. Uma das teorias mais influentes nesse contexto é a Teoria X e Y, desenvolvida por Douglas McGregor na década de 1960. Neste artigo, exploraremos as principais características da Teoria X e Y, sua aplicação prática e como esses conceitos moldam a gestão de recursos humanos.

#### Teoria “X” e Teoria “Y”

A Teoria X, proposta por McGregor, descreve uma visão tradicional e pessimista da natureza humana no trabalho. Ela pressupõe que a maioria das pessoas tem uma versão natural ao trabalho e evita sempre que possível.

Portanto, os gestores que seguem essa teoria tendem a adotar abordagens de controle e supervisão rigorosas, acreditando que os funcionários precisam de constante direção e especificação para serem produtivos.

As principais características da Teoria X incluem:

- Crença de que as pessoas são naturalmente preguiçosas e têm falta de ambição.
- Controle rígido e autoritário sobre os funcionários.

- Tomada de decisões centralizada.
- Comunicação de cima para baixo, com pouca participação de funcionários.
- Ênfase nos castigos e recompensas como principais motivadores.

Por outro lado, a Teoria “Y” é uma visão mais otimista e progressista da natureza humana no trabalho. McGregor argumenta que, se dadas as condições certas, as pessoas são naturalmente motivadas e buscam autodireção. Os gestores que adotam a Teoria e tendem a valorizar a criatividade, a responsabilidade e a participação dos funcionários.

As principais características da Teoria “Y” incluem:

- Crença de que o trabalho é profundamente esmagador e que as pessoas buscam responsabilidades.
- Abordagem mais participativa e descentralizada na tomada de decisões.
- Confiança nos funcionários e encorajamento da autodireção.
- Comunicação aberta e bidirecional.
- Ênfase na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

TEORIA ‘X’	TEORIA ‘Y’
O trabalho é desagradável para a maioria	Se as condições forem favoráveis, o trabalho é tão natural quanto ao jogo
A maioria das pessoas não é ambiciosa. Tem pouca responsabilidade	Auto-controle é a maioria das vezes indispensável para alcançar as metas organizacionais
A maioria das pessoas tem pouca capacidade criativa para solucionar problemas organizacionais	A capacidade criativa na solução de problemas organizacionais está amplamente presente nas pessoas
Motivação ocorre apenas para satisfações nos níveis fisiológicos e de segurança	Motivação ocorre tanto nos níveis de associação, estima e auto-realização, quanto nos fisiológicos e de segurança
A maioria das pessoas deve ser cerradamente coagida, para que sejam alcançadas os objetivos organizacionais	Se adequadamente motivadas, as pessoas podem se autodirigir e serem criativas no trabalho

TEORIA ‘X’	TEORIA ‘Y’
Assume que a maioria das pessoas prefere ser dirigida, não deseja responsabilidade, e acima de tudo, quer segurança. Assim o seu desempenho é determinado pelo dinheiro, vantagens adicionais e medo de punições.	Traça uma outra visão do indivíduo. É basicamente auto-diretivo, criador e responsável, sendo que o emprego para a maioria das pessoas não representa um inferno necessário. As recompensas que as levam a desempenhar elevada performance no trabalho, são derivadas da afiliação, auto-estima, prestígio e auto-realização.

### Aplicação Prática na Gestão de Recursos Humanos

A Teoria “X” e “Y” de McGregor tem implicações significativas na forma como os gestores abordam a gestão de recursos humanos:

**Liderança e Estilo de Gestão:** Na Teoria X, os líderes tendem a adotar uma abordagem mais resumida e orientada, enquanto na Teoria Y, eles favorecem um estilo mais participativo e orientado para o apoio.

**Motivação e Engajamento:** Na Teoria X, a motivação é frequentemente baseada em recompensas e punições, enquanto na Teoria Y, busca-se estimular a motivação intrínseca, alinhando os valores e objetivos pessoais dos funcionários com os da organização.

**Desenvolvimento de Habilidades:** A Teoria Y valoriza o desenvolvimento contínuo das habilidades dos funcionários, enquanto a Teoria X pode se concentrar mais na eficiência imediata do trabalho.

**Comunicação e Feedback:** A Teoria Y promove uma comunicação aberta e feedback constante, enquanto a Teoria X pode limitar a comunicação e o compartilhamento de informações.

### Conclusão

A compreensão das Teorias X e Y de McGregor é essencial para os gestores de recursos humanos que desejam criar ambientes de trabalho mais produtivos e esmagadores. Embora essas teorias representem extremos opostos, muitas organizações adotaram uma abordagem errada, reconhecendo que diferentes situações podem exigir diferentes estilos de gestão.

Na última análise, a Teoria X e Y de McGregor destaca a importância de considerar a motivação, as expectativas e as necessidades dos funcionários ao tomar decisões de gestão. Ao mesmo tempo, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais eficazes e gratificantes, onde os funcionários se sintam valorizados, engajados e motivados a contribuir para o sucesso da empresa.

## **Teoria Z - Uma Abordagem Humanista na Gestão de Recursos Humanos**

A Teoria Z é um conceito de gestão que surgiu na década de 1980, desenvolvido pelo renomado especialista em gestão, William Ouchi. Esta teoria é uma extensão da Teoria Y de Douglas McGregor e tem como objetivo criar um ambiente de trabalho que promova o comprometimento dos funcionários, a participação ativa e a satisfação no trabalho. Neste artigo, vamos explorar a Teoria Z de forma objetiva e clara, destacando seus princípios-chave e como ela pode ser aplicada na gestão de recursos humanos.

### **Princípios Fundamentais da Teoria Z**

Ênfase na Confiança e Lealdade: A Teoria Z valoriza a construção de relações de confiança e liderança entre a empresa e seus funcionários. Isso é alcançado por meio de contratos psicológicos sólidos, onde tanto a empresa quanto os funcionários se comprometem mutuamente.

Participação e Tomada de Decisão Conjunta: A Teoria Z promove a participação ativa dos funcionários na tomada de decisões. Isso não apenas aumenta o senso de pertencimento, mas também aproveita o conhecimento e as ideias dos funcionários para melhorar os processos e a eficiência.

Desenvolvimento de Habilidades e Treinamento Contínuo: Uma teoria que enfatiza o investimento constante no desenvolvimento das habilidades dos funcionários. Isso não só aumenta a qualidade do trabalho, mas também ajuda a reter talentos valiosos.

Estabilidade no Emprego: A Teoria Z preconiza a estabilidade no emprego, rápida a rotatividade. Isso permite que os funcionários se comprometam a longo prazo e desenvolvam um senso de segurança no trabalho.

Recompensas Baseadas no Desempenho: Ao contrário da Teoria X, que se concentra em recompensas extrínsecas, a Teoria Z valoriza as recompensas intrínsecas, como reconhecimento e crescimento pessoal. Os funcionários são recompensados com base em seu desempenho e contribuição para a organização.

### **Aplicação na Gestão de Recursos Humanos**

A aplicação da Teoria Z na gestão de recursos humanos pode resultar em uma série de benefícios para a organização, tais como:

Maior Retenção de Talentos: A estabilidade no emprego e o foco no desenvolvimento pessoal incentivam os funcionários a permanecerem na empresa a longo prazo, reduzindo os custos associados à rotatividade.

Melhor Desempenho e Produtividade: Funcionários comprometidos e experientes tendem a se esforçar mais e buscar constantemente a melhoria do desempenho, o que contribui para a eficiência operacional.

Ambiente de Trabalho Positivo: A ênfase na confiança e na participação cria um ambiente de trabalho mais positivo, onde os funcionários se sentem valorizados e motivados.

Inovação e Criatividade: A tomada de decisão conjunta estimula a inovação, uma vez que os funcionários têm a oportunidade de contribuir com suas ideias e perspectivas.

Desenvolvimento de Líderes Internos: A Teoria Z valoriza a promoção interna e o desenvolvimento de líderes a partir dos próprios funcionários, o que pode criar uma cultura de liderança forte e consistente.

### **Conclusão**

A Teoria Z representa uma abordagem humanista na gestão de recursos humanos, baseada na confiança, lealdade e participação ativa dos funcionários. Ao adotar os princípios fundamentais dessa teoria, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável, com funcionários comprometidos, produtivos e satisfeitos. Embora a Teoria Z possa não ser aplicável a todas as situações ou organizações, sua ênfase na valorização do capital humano e no desenvolvimento a longo prazo faz dela uma abordagem valiosa para a gestão de recursos humanos em muitos contextos.

## Estilos clássicos de liderança - Teoria dos Fatores "XYZ" - Exercícios

Abaixo, seguem-se dois exercícios elaborados para ajudá-lo a compreender melhor o seu estilo de liderança.

### Exercício 1

Existem 18 pares de afirmações organizadas em duas colunas (A e B). Analise cada par e dê um peso de 0 a 3 para cada afirmação para mostrar a força relativa de sua crença nas afirmações de cada par, da seguinte maneira:

- 0 = nada relacionado à teoria em questão
- 1 = pouco relacionado à teoria em questão
- 2 = razoavelmente relacionado à teoria em questão
- 3 = totalmente relacionado à teoria em questão

Anote os pontos em cada quadrículo da mesma linha (área em branco), sempre da esquerda para direita. Para cada par deverá assumir 3 pontos.

Seja honesto consigo mesmo quanto puder, e resista a tentação natural de responder como você "gostaria de pensar que as coisas fossem".

Este exercício não é um "teste". Não existem respostas certas ou erradas. Ele foi planejado para servir como estímulo para reflexão pessoal e discussão.

	A	X	Y	Z	B
01	Os elogios e as críticas que eu faço aos subordinados são estritamente pessoais e parciais (X)				Quando elogio, sou objetivo e claro e me atendo aos fatos e não somente às pessoas. Ajo com imparcialidade (Y)
02	Os elogios e as críticas que eu faço aos subordinados são estritamente pessoais e parciais (X)				Críticas, elogios ou comentários sobre os meus subordinados só os faço diretamente integrado e interrogado (Z)
03	Quando elogio, sou objetivo e claro e me atendo aos fatos e não somente às pessoas. Ajo com imparcialidade (Y)				Críticas, elogios ou comentários sobre os meus subordinados só os faço diretamente integrado e interrogado (Z)
04	Não tenho confiança nos subordinados (X)				Tenho confiança considerável, mas não completa. Gosto de ter o controle das decisões (Y)
05	Não tenho confiança nos subordinados (X)				Tenho confiança completa em todos os subordinados (Z)
06	Tenho confiança considerável, mas não completa. Gosto de ter o controle das decisões (Y)				Tenho confiança completa em todos os assuntos (Z)
07	Determino os trabalhos, para cada pessoa da seção (X)				Deixo que os subordinados escolham seus colegas de trabalho e dividam atividades entre si, desde que justifiquem a escolha (Y)
08	Determino os trabalhos, para cada pessoa da seção (X)				Os meus subordinados decidem sobre o que fazer e como fazer (Tarefas e procedimentos). Cada um decide como quer (Z)
09	Deixo que os subordinados escolham seus colegas de trabalho e dividam atividades entre si, desde que justifiquem a escolha (Y)				Forneço aos subordinados o material para trabalhar e me coloco à disposição para dar as informações que quiserem. Costumo omitir com relação as tarefas (deixo como está, para ver como é que fica) (Z)
10	Informo aos meus subordinados sobre o que vão fazer, passo à passo e de tal maneira que não sabem o que vão executar depois de terminado o trabalho (X)				Atribuo aos meus subordinados a decisão de como agir mediante seu estímulo e assistência, os objetivos da tarefa são explicados e definidos para todos os subordinados com antecedência (Y)
11	Informo aos meus subordinados sobre o que vão fazer, passo à passo e de tal maneira que não sabem o que vão executar depois de terminado o trabalho (X)				Os meus subordinados decidem sobre o que fazer e como fazer (Tarefas e procedimentos). Cada um decide como quer (Z)
12	Atribuo aos meus subordinados a decisão de como agir mediante seu estímulo e assistência, os objetivos da tarefa são explicados e definidos				Os meus subordinados decidem sobre o que fazer e como fazer (Tarefas e procedimentos). Cada um decide como quer (Z)

	para todos os subordinados com antecedência (Y)				
13	Dito e determino tudo o que o subordinado deve fazer e este executa, sem poder questionar "o que é" e "como deve ser feito" (X)				Discuteo com os subordinados todas as tarefas e procedimentos a serem seguidos (Y)
14	Dito e determino tudo o que o subordinado deve fazer e este executa, sem poder questionar "o que é" e "como deve ser feito" (X)				Dou completa liberdade aos subordinados (Z)
15	Discuto com os subordinados todas as tarefas e procedimentos a serem seguidos (Y)				Dou completa liberdade aos subordinados (Z)
16	Mantenho-me afastado do grupo e só me relaciono quando mando fazer alguma coisa (X)				Apresento-me como um membro do grupo (Y)
17	Mantenho-me afastado do grupo e só me relaciono quando mando fazer alguma coisa (X)				Fico isolado do grupo. O relacionamento ocorre quando alguém me procura (Z)
18	Apresento-me como um membro do grupo (Y)				Fico isolado do grupo. O relacionamento ocorre quando alguém me procura.(Z)

Some os pontos de X, Y e Z separadamente e coloque-os nos respectivos campos abaixo. Os resultados definirão as tendências pessoais quanto aos estilos.

ESTILOS DE LIDERANÇA		PONTUAÇÃO
TEORIA X	AUTOCRÁTICA	
TEORIA Y	DEMOCRÁTICA	
TEORIA Z	LIBERAL	
<b>TOTAL DE PONTUAÇÃO →</b>		<b>54</b>

## Exercício 2

Legenda:

- 0 → nada relacionado à teoria em questão
- 1 → pouco relacionado à teoria em questão
- 2 → razoavelmente relacionado à teoria em questão
- 3 → totalmente relacionado à teoria em questão

	A	X	Y	Z	B
01	As pessoas gostam de competir entre si.				As pessoas preferem a cooperação acima de tudo.
02	Para fazer com que a pessoa produza com maior eficácia, o melhor é oferecer uma gratificação.				A melhor maneira para compreender as pessoas é considerá-las como seres humanos racionais.
03	A maioria das pessoas confia em seus semelhantes.				A explicação clara leva geralmente a um grau de cooperação mais alto.
04	As pessoas trabalharão mais, quando competirem entre si.				Se compreende melhor a pessoa quando a consideramos como um ser social.
05	A razão principal porque trabalha a maioria das pessoas é o dinheiro.				A única função das medidas disciplinares é prevenir a reincidência.
06	A verdadeira função dos governos é ajudar a sociedade.				O homem sempre prefere conversar ou discutir com o próximo.
07	A maioria das pessoas com sucesso compete bem.				O trabalho em equipe, geralmente produz bons resultados.
08	Em geral, o indivíduo fará um trabalho melhor, se lhe for oferecido mais dinheiro.				O homem geralmente faz aquilo que acredita que deveria fazer.
09	O homem reage com mais rapidez se é estimulado do que se é castigado.				O indivíduo de sucesso sabe como e quando depender de outros.
10	A função básica dos governos é controlar a sociedade.				O futuro da humanidade é promissor.
11	A maioria dos líderes com sucesso tem que aprender que "dividir para liderar" é uma técnica de liderança, às vezes necessária.				A melhor maneira de conseguir que alguém faça um bom trabalho é explicar claramente suas implicações.
12	O trabalho é tão natural quanto os jogos ou o lazer.				Os governos deveriam arregimentar as pessoas utilizando-se da razão.

13	Às vezes, o indivíduo interferirá no que é desejado por outros, apenas para auferir uma vantagem pessoal.				As pessoas gostam de trabalhar e viver com outras pessoas.
14	Não há razão para se ser otimista quanto ao futuro da humanidade.				A conduta individual depende, em primeiro lugar, das forças presentes na situação.
15	Cada pessoa pode gostar de quem quiser.				Controlam-se melhor os subordinados quando se compreende a situação tal como eles a vêem.
16	Freqüentemente, o trabalho em equipe gera compromissos (envolvimento).				Um homem deveria estar disposto a morrer, para salvar a seus amigos.
17	Quando se julgam todos aspectos se conclui que ao menos o homem faz tanto o bem como o mal.				O melhor método de liderar consiste em estudar primeiro as situações e em seguida empreender a ação.
18	Faça ao próximo somente aquilo que quer que façam a você.				O futuro do homem é aquele que o homem quer que seja.
19	A vida do homem é contínuo esforço para satisfazer suas necessidades pessoais.				Geralmente, quando as pessoas cooperam entre si, produzem mais.
20	A maioria dos homens se preocupa primeiro consigo próprio.				O homem é muito adaptável.
21	A maioria das pessoas bem sucedidas coopera com as demais.				A melhor maneira de motivar alguém é fazê-lo saber como está rendendo seu trabalho.
22	Um pouco de competição é saudável, mas o excesso gera conflito desnecessário.				O recurso mais útil para um homem são os amigos que o conhecem bem.
23	A pessoa luta somente quando não deseja a paz.				O homem é em essência um macaco sem pelo.
24	Quando alguém tem auxiliares, o melhor é tratá-los como amigos.				A disciplina é um bom método para corrigir a violação das regras e melhorar o rendimento.
25	Cada homem determina sua própria vida.				As pessoas trabalham melhor com amigos.
26	A mudança tende mais para estabilizar do que perturbar as coisas.				O bem estar é uma condição humana natural.
27	O homem faz mal a outro somente quando se vê forçado a fazê-lo.				O verdadeiro trabalho em equipe é quase impossível de se conseguir.
28	A falta de conhecimento é a principal causa que detém o avanço da humanidade.				A vida humana é melhor entendida quando é considerada como um constante esforço de melhoria pessoal e social.
29	A maior capacidade humana é o raciocínio.				Os líderes tendem a satisfazer primeiro as suas próprias necessidades.
30	Uma pessoa protegerá a seus amigos antes de salvar a si mesmo.				O ser humano ainda não conquistou uma vida pacífica.
31	A vida seria melhor se o homem fizesse mais uso do seu cérebro.				O verdadeiro trabalho de equipe se consegue facilmente e é algo porque vale a pena trabalhar.
32	O ser humano acha penosa a condição humana por causa de sua inteligência.				O homem é destrutivo por natureza.
33	As pessoas possuem mais virtudes que defeitos, se motivadas para empregá-las.				A poluição é causada pelo egoísmo humano.
34	O homem tem a habilidade potencial de ser eficaz, em quase todas situações.				Os líderes satisfazem, com prioridade, as necessidades de seu pessoal.
35	O verdadeiro trabalho de equipe é valioso, porém difícil de ser conseguido.				O homem tem mais debilidades que virtudes.
36	O homem é construtivo por natureza.				Não há evidência comprovada de que o homem pode controlar seus instintos naturais.
37	A melhor maneira de entender os homens é vê-los como seres humanos racionais.				A cooperação é natural para o homem.
38	Geralmente, o homem faz aquilo que crê ser seu dever.				A disputa (alteração) é tão natural para o homem como a alimentação e o sono.
39	O homem não necessita ser governado por leis.				Geralmente uma pessoa obtém aquilo que merece.
40	O futuro do homem é aquele que ele quer que seja.				Os desempenhos não são melhorados por medidas disciplinares.
41	O homem luta somente quando não deseja a paz.				A humanidade vive com medo da dor e do sofrimento.
42	O homem faz mais bem que mal.				Para entender realmente o homem deveríamos estudar a conduta do animal.

**TOTAIS →**

**FATOR X** - Os pressupostos da TEORIA X, acerca da natureza humana, são:

- o trabalho é intrinsecamente desagradável para a maioria das pessoas;
- poucas pessoas são ambiciosas, têm desejo de responsabilidade (a maioria prefere ser orientada pelos outros);
- a maioria das pessoas tem pouca capacidade para criatividade na solução de problemas da organização;
- a motivação ocorre apenas nos níveis fisiológicos e de segurança;
- para a realização de objetivos da organização, a maioria das pessoas precisa ser estritamente controlada e muitas vezes obrigada a buscar objetivos da organização.

Seu padrão de interação básico é a competição.

**FATOR Y** - Os pressupostos da TEORIA Y, acerca da natureza humana, são:

- o trabalho é tão natural quanto o jogo, desde que as condições sejam favoráveis;
- o autocontrole é freqüentemente indispensável para a realização de objetivos da organização;
- a capacidade para criatividade na solução de problemas da organização está muito distribuída na população;
- a motivação ocorre no nível social, de estima e auto-realização, bem como no nível fisiológico e de segurança;
- as pessoas podem orientar-se e ser criativas no trabalho, desde que adequadamente motivadas.

Seu padrão de interação básico é a cooperação.

**FATOR Z** - Os pressupostos da TEORIA Z, acerca da natureza humana, são:

- o homem é basicamente um ser racional sensível e controlado pela razão (por sua essência, não é bom, nem mau, porém sob a injunção das suas possibilidades);
- orienta-se por seu intelecto.

Seu padrão básico de interação é a interdependência.

**Estilos de Liderança e seus efeitos:**

ESTILOS =>	X	Y	Z
Auto-Estima	Os elogios e as críticas que ele faz aos subordinados são estritamente pessoais e parciais.	Quando elogia, é objetivo e claro e se atém os fatos e não somente às pessoas. Age com imparcialidade.	Críticas, elogios ou comentários sobre os subordinados ele só os faz de diretamente integrado e interrogado.
Confiança no grupo	Não tem confiança nos subordinados.	Confiança considerável, mas não completa, ainda deseja ter o controle das decisões.	Confiança completa em todos os assuntos.
Distribuição de tarefas	O líder determina os trabalhos, para cada pessoa da seção.	O líder deixa que os subordinados escolham seus colegas de trabalho e dividam atividades entre si, desde que justifiquem a escolha.	Fornece aos subordinados o material para trabalhar e se põe à disposição para dar as informações que quiserem. Omite-se em relação as tarefas (deixa como está, para ver como é que fica).
Efeitos no grupo	É natural que ocorram tensões e frustrações entre os subordinados. A insatisfação e a apatia se generalizam. O trabalho só rende quando o chefe está presente.	Os subordinados se relacionam bem uns com outros e com o chefe. O clima é de franqueza e espontaneidade. Na ausência do chefe, tudo ocorre bem e a produtividade não cai. Sua maneira de atuar cria nos subordinados senso de responsabilidade. Há integração plena entre os membros da seção ou departamento.	A produção é insatisfatória. Perde-se muito tempo com coisas alheias ao trabalho. Alimenta o individualismo dos subordinados. Não cria nenhum tipo de cooperação entre eles e com a chefia. O chefe não é respeitado pelo subordinados.
Interação no grupo	Pequena interação e sempre com temor e desconfiança.	Pouca interação, usualmente com condescendência dos superiores; temor e cuidado dos	Interação intensa e amistosa, com elevado grau de confiança.

		subordinados. Interação moderada, muitas vezes com grau relativo de confiança.	
Motivação no trabalho	O grupo sente-se motivado apenas a níveis fisiológico e de segurança. Compensações em dinheiro e estabilidade no emprego. Detesta desafios.	O grupo é motivado a níveis social e de auto-estima (satisfeito os níveis fisiológico e segurança). Aceita desafios, porém somente a nível grupal.	O grupo é motivado a níveis de auto-estima e auto-realização (satisfeito os níveis inferiores). Aceita desafios individuais.
Natureza dos cargos	Há uma boa familiarização com cargos não-qualificados. Serviço de natureza elementar; as instruções, bem como as normas de trabalho, são sempre fornecidas detalhadamente; tarefas sempre repetidas, requerendo pouca habilidade analítica; pequena exigência de exatidão nos detalhes de serviço; trabalhando sob imediata e constante supervisão, não se exige iniciativa pessoal.	Há uma boa familiarização com cargos semi-qualificados e qualificados. Cargos com ocupações exigidoras de habilidades alicerçadas em experiência prévia, apesar de repetitivas ou rotineiras; o ocupante exerce ação independente no encaminhamento de detalhes de trabalho, cuja dificuldade é reduzida; as responsabilidades por patrimônio são visíveis e exigem cuidados tidos como normais para a sua preservação; a supervisão recebida é direta.	Há uma boa familiarização com cargos qualificados e especializados. Cargos com ocupações exigidoras de conhecimentos específicos seguidos de delongado período de experiência prática; o trabalho é variado e apresenta problemas de alguma complexidade; o ocupante deve possuir grande habilidade mental e/ou manual; as responsabilidades por patrimônio são substanciais; a supervisão recebida é indireta e preocupa-se com a solução de problemas inusitados.
Objetivos do trabalho	Informa aos seus subordinados sobre o que vão fazer, passo à passo e de tal maneira que não sabem o que vão executar depois de terminado o trabalho.	Atribui aos seus subordinados a decisão como agir mediante seu estímulo e assistência, os objetivos da tarefa são explicados e definidos para todos os subordinados com antecedência.	Os subordinados decidem sobre o que fazer e como fazer (Tarefas e procedimentos). Cada um decide como quer.
Perfil do líder	Dita e determina tudo o que o subordinado deve fazer e este executa, sem poder questionar “o que é” e “como deve ser feito”.	Discute com os subordinados todas as tarefas e procedimentos a serem seguidos;	Dá completa liberdade aos subordinados;
Relacionamento no grupo	Mantém-se afastado do grupo e só se relaciona quando manda fazer alguma coisa.	Apresenta-se como um membro do grupo.	Fica isolado do grupo. O relacionamento ocorre quando alguém o procura.
Uso do poder	Medo, ameaças, castigo e prêmios ocasionais.	Prêmios e alguns castigos reais e potenciais. Prêmios, castigos ocasionais, alguma participação.	Prêmios econômicos baseados em sistema de competição criado por participação do grupo no estabelecimento de objetivos, melhoria de métodos, avaliação de progressos para objetivos, etc.



## NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO NOVA REDAÇÃO

A Portaria nº 3.369, de 12/09/23, DOU de 12/09/23, do Ministério do Trabalho e Emprego, incluiu o Art. 3º-A na Portaria nº 90, de 18/01/22, DOU de 26/01/22, que aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os art. 155 e do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, Anexo I, do Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023, resolve:



**Art. 1º** - A Portaria MTP nº 90, de 18 de janeiro de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º-A - Em relação às plataformas de petróleo em operação em 1º de fevereiro de 2022, para os itens da Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo cuja aplicação gere a necessidade de modificações estruturais incompatíveis tecnicamente com as áreas disponíveis ou que possam influenciar na segurança da plataforma, a concessionária ou operadora da instalação deve apresentar projeto técnico de adequação ou solução alternativa, com justificativa, para apreciação e manifestação da autoridade regional de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único - A análise do projeto técnico alternativo deve ser realizada pela autoridade regional de segurança e saúde no trabalho, uma vez que sua aprovação deve ser realizada mediante processo tripartite no âmbito da regional, com a concordância das três representações envolvidas (inspeção do trabalho, empregador e trabalhadores)."

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO



## **NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS LIVRO VII - PROCEDIMENTOS E ROTINAS DE RECURSO - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 1.156, de 13/09/23, DOU de 14/09/23, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro VII das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de recurso no âmbito da área de benefício do INSS, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 996, de 28 de março de 2022. Na íntegra:**

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e, tendo em vista o que consta nos processos administrativos SEI nº 35014.341866/2020-55, 35014.237941/2022-46 e 35014.100680/2023-91, resolve:

**Art. 1º** - Alterar o Livro VII das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de recurso no âmbito da área de benefício do INSS, complementares à Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 996, de 28 de março de 2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - (...)

§ 1º - Compete ao Conselho de Recursos da Previdência Social - CRPS a análise e o julgamento do recurso interposto das decisões administrativas do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS desfavoráveis às pretensões do interessado, no todo ou em parte, respeitado o disposto no Regimento Interno do CRPS - RICRPS, aprovado pela Portaria MTP nº 4.061, de 12 de dezembro de 2022." (NR)

(...)

§ 3º - No âmbito do INSS, o processo fica dividido nas seguintes fases:

- I - instrução/contrarrazões;
- II - cumprimento de diligência; e
- III - análise e cumprimento de acórdão.

(...)

§ 5º - Nos processos que envolvam períodos decorrentes de acordo internacional, a análise e execução de todas as fases do processo de recurso caberá às Agências da Previdência Social Atendimento Acordos Internacionais - APSAI, de acordo com a Resolução nº 295 PRES/INSS, de 8 de maio de 2013, ou outro ato normativo posterior que vier a substituí-la."(NR)

"Art. 4º - (...)

(...)

§ 4º - O recurso especial pode ser interposto tanto pelo INSS quanto pelo interessado e será disponibilizado por meio do serviço "Recurso Especial ou Incidente (Alteração de Acórdão)" nos canais eletrônicos de atendimento do INSS."(NR)

"Art. 7º - (...)

(...)

§ 4º - É possível a utilização de prova emprestada, produzida em outro processo administrativo previdenciário do mesmo interessado, caso seja relacionado ao objeto do processo."(NR)

"Art. 8º - (...)

(...)

§ 3º - No caso de haver decisão definitiva sem a comprovação da representação pelo requerente, o cumprimento desta decisão ficará condicionado à manifestação do titular do direito reconhecido, mediante comprovação da representação ou ciência do titular.

§ 4º - Na hipótese do § 3º, não havendo ciência do titular ou comprovação da representação, o processo deverá ser devolvido ao órgão julgador para manifestação quanto à possibilidade de cumprimento da decisão."(NR)

"Seção VII - Da comunicação dos atos"(NR)

"Art. 14 - (...)

(...)

§ 3º - O disposto no caput não se aplica aos incidentes processuais do tipo revisão de acórdão, que possui prazo decadencial de 10 (dez) anos, contido no art. 103-A da Lei 8.213, de 1991, e aos incidentes processuais do tipo embargos de declaração, cujo prazo é de 10 (dez) dias."(NR)

"Art. 16 - (...)

§ 1º O disposto no caput não se aplica ao prazo de cumprimento de diligência, o qual poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa fundamentada, nos termos do RICRPS." (NR)

"Art. 19 - (...)

§ 1º - (...)

(...)

II - causa de pedir: o conjunto de fatos e fundamentos jurídicos que embasam o pedido formulado pelo interessado/recorrente;  
e

(...)

§ 4º - Ao INSS é obrigatória a pesquisa de ação judicial de mesmo objeto na fase de análise e cumprimento de acórdão, porém, havendo conhecimento da propositura em qualquer outro momento, o fato deverá ser comunicado ao órgão julgador." (NR)

"Art. 20 - (...)

(...)

§ 2º - No recurso especial e nos incidentes processuais, as contrarrazões poderão ser tanto do INSS quanto das demais partes, a depender de quem for o demandante, ainda que decorrido o prazo regimental." (NR)

"Art. 21 - Quando houver apresentação de novos elementos no recurso, os efeitos financeiros deverão observar a data da sua apresentação.

§ 1º - Na hipótese prevista no caput, a análise deverá ponderar a caracterização dos novos elementos, conforme o disposto nos arts. 10 e 11 do Livro VIII - Revisão, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 997, de 28 de março de 2022.

§ 2º - Caso o INSS não concorde com o entendimento do CRPS quanto à fixação da DER e caiba recurso especial ou incidente processual, deverá o INSS devolver o processo ao CRPS para prolatar nova manifestação e decisão.

§ 3º - Na hipótese dos novos elementos serem utilizados na fundamentação do Acórdão como elementos de convicção e não existir manifestação do órgão julgador determinando a manutenção da DER original, o INSS deve fazer a reafirmação da DER de ofício, por força dos §§ 6º e 7º do art. 176 e do § 4º do art. 347, todos do RPS.

§ 4º - Em se tratando de recurso de decisão indeferitória, caberá a fixação a DER na data de apresentação do novo elemento, o que poderá ocorrer em qualquer fase do processo, antes da decisão de última e definitiva instância.

§ 5º - O disposto do caput se aplica imediatamente, inclusive aos processos pendentes, na forma do art. 381 do RPS." (NR)

"Art. 22 - Salvo disposto em contrário no acórdão, e se houver autorização do interessado no requerimento, será verificada a implementação dos requisitos para mais de uma aposentadoria na data do cumprimento do acórdão, caso em que caberá a reafirmação da DER para a data da implementação do benefício mais vantajoso.

§ 1º - A reafirmação da DER somente poderá ser realizada até a data do cumprimento do acórdão.

§ 2º Não há necessidade de manifestação do CRPS acerca da reafirmação da DER.

(...)

§ 4º - O disposto no caput não se aplica aos casos em que o interessado possuir um benefício ativo incompatível, situação em que deverá ser aplicado o art. 71."(NR)

"Art. 23 - Em qualquer fase do processo, o interessado poderá, voluntariamente, desistir do recurso interposto, observados os seguintes procedimentos:

I - se a desistência for formalizada antes de qualquer encaminhamento ao CRPS, encerra o pedido, cabendo o arquivamento do processo e a respectiva comunicação ao interessado;

II - quando a manifestação se der após a remessa dos autos ao CRPS, mas antes do julgamento, o pedido deve ser encaminhado à unidade julgadora para ciência e não conhecimento do recurso, nos termos do art. 57, inciso IV, do RICRPS;

III - se o pedido de desistência ocorrer após a decisão definitiva, o INSS arquivará o processo, eximindo-se de cumprir a decisão do CRPS.

§ 1º - A desistência será manifestada de maneira expressa, por petição ou termo firmado no processo.

(...)"(NR)

"Art. 26 - Considera-se decisão definitiva do CRPS aquela cujo prazo para interposição de recurso especial ou de incidentes processuais tenha se esgotado sem a ocorrência de manifestação, não comportando novas impugnações pelas partes.

(...)

§ 2º - O disposto no caput não alcança os incidentes processuais do tipo revisão de acórdão e os embargos declaratórios do tipo erro material, na forma do RICRPS.

§ 3º - No caso de decisão definitiva da CaJ ou nas hipóteses de alçada exclusiva de decisão definitiva da JR haverá a consolidação da decisão recursal, que devem ser consideradas como decisão administrativa de última e definitiva instância."(NR)

"Art. 26-A - Se a decisão de última e definitiva instância ocasionar a cessação do benefício concedido em fase de recurso, deverá ser efetuada a cobrança administrativa dos valores já recebidos.

§ 1º - O disposto no caput também se aplica a decisões que ocasionam a reversão de revisões efetuadas em fase de recurso.

§ 2º - Não caberá cobrança dos valores recebidos caso tenha manifestação contrária à cobrança na decisão definitiva." (NR)

"Art. 27 - (...)

§ 1º - Quando o objeto for decisão proferida em requerimento de benefício por incapacidade, poderão ser juntados como processo de origem os extratos e dados dos sistemas corporativos com as informações previdenciárias e médicas do requerimento.

§ 2º - Após a juntada do processo em que foi proferida a decisão recorrida, observado o § 1º, o requerimento poderá ser encaminhado para as JRs, oportunidade em que serão ratificados os motivos do indeferimento, que serão considerados como as contrarrazões do INSS.

"Art. 30 - (...)

(...)

§ 2º - Quando for identificado o reconhecimento do direito após a chegada do recurso ao CRPS, mesmo que em fase de diligência ou após o julgamento, cuja decisão impugnada era denegatória, deve ser elaborado despacho fundamentado informando os pedidos do interessado que foram reconhecidos pelo INSS, com encaminhamento do processo ao órgão julgador para proferir decisão de mérito, seja para homologar a reforma integral, seja para julgamento dos pedidos controversos remanescentes." (NR)

"Art. 33 - Diligências são providências solicitadas pelos órgãos julgadores para adoção de procedimentos complementares à instrução.

§ 1º - É vedado ao INSS deixar de cumprir, no prazo regimental, as diligências solicitadas pelas unidades julgadoras do CRPS, observado o § 3º.

§ 2º - O INSS poderá adotar procedimento diverso do requerido na diligência, devidamente justificado, desde que eficaz à resolução do recurso.

§ 3º - Caso a diligência trate de antecipação dos efeitos do acórdão ou de resolução, o processo deverá ser devolvido ao órgão julgador, com a justificativa do não cumprimento, nos termos do disposto no § 2º art. 56 do RICRPS" (NR)

"Art. 40 - (...)

§ 1º - Ainda que haja situações que possam constituir motivo de não conhecimento, tais como matéria de alçada das JR, intempestividade ou existência de benefício concedido com as mesmas características, o recurso especial do interessado deverá ser encaminhado à CAJ, com o registro dos fatos observados nas contrarrazões do INSS.

(...)

§ 4º - Na hipótese de haver processo de recurso com mesmas partes, causa de pedir e pedidos idênticos, caberá ao INSS apontar o fato nas contrarrazões ao recurso especial, a fim de que seja verificada pelo órgão julgador a ocorrência de conexão ou continência, observado o art. 29." (NR)

"Art. 41 - Se for possível o reconhecimento integral do direito ainda na fase de instrução/contrarrazões ao recurso interposto pelo interessado contra decisão de JR, ainda que de alçada, o servidor deverá:

I - cancelar o recurso especial;

II - elaborar despacho fundamentado, com as razões do novo entendimento; e

III - retornar o processo, por meio de incidente processual, ao órgão de primeira instância que proferiu a decisão antes recorrida, para fins de reexame da questão." (NR)

"Art. 42 - Elaboradas as contrarrazões, o INSS deverá encaminhar o processo de recurso para julgamento pela segunda instância do CRPS." (NR)

Art. 44 - (...)

(...)

II - divergir de parecer do Advogado Geral da União, editado na forma da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993;

III - divergir de pareceres da consultoria jurídica do Ministério da Previdência Social, dos extintos Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS e Ministério do Trabalho e Previdência - MTP, aprovados pelo Ministro de Estado;

(...)

VI - divergir de Súmula Vinculante do Ministro da Previdência Social; ou

VII - contrariar laudos ou pareceres médicos emitidos pela Perícia Médica Federal, referentes a benefícios de matéria exclusivamente médica.

§ 1º - É vedada a interposição de recurso especial de decisão que versar sobre matéria de alçada, conforme definido no RICRPS.

§ 2º - O INSS não recorrerá das decisões que:

I - envolvam, exclusivamente, caráter subjetivo de valoração de provas, exceto se houver indícios de irregularidade na documentação; ou

II - sejam devidamente fundamentadas em entendimento consolidado pelas instâncias superiores do CRPS, como Enunciados e Resoluções do Conselho Pleno." (NR)

"Art. 46 - Observados os procedimentos acima, caso seja verificada a necessidade de interposição de recurso especial, as partes recorridas deverão ser cientificadas para apresentação de contrarrazões, com indicação do prazo para manifestação e remessa imediata dos autos à CAJ." (NR)

"Art. 48 - (...)

I - aplicáveis ao caso concreto:

- a) embargos de declaração;
- b) revisão de acórdão;

(...)

§ 1º - Os procedimentos aplicáveis ao Conselho Pleno, na forma dos art. 78 a 84 do RICRPS, são recebidos pelo INSS como incidentes processuais, e podem ser dos seguintes tipos:

I - aplicáveis ao caso concreto:

- a) uniformização de jurisprudência; e
- b) reclamação ao Conselho Pleno.

II - não aplicáveis ao caso concreto: uniformização em tese de jurisprudência.

§ 2º - Cabe ao CRPS decidir sobre a admissibilidade dos incidentes processuais opostos pelas partes, e sua classificação."(NR)

"Art. 51 - Conforme RICRPS, só caberá interposição do mesmo tipo de incidente uma única vez, dentro do mesmo processo de recurso, em cada instância.

§ 1º - O disposto no caput não se aplica aos embargos de declaração em que tenha sido identificado novo requisito de admissibilidade não apreciado anteriormente pelo órgão julgador.

§ 2º - Não é cabível, nos embargos de declaração e no pedido de revisão de acórdão, a juntada de novos documentos, elementos ou qualquer outro pedido probatório, não apresentado até a inclusão em pauta do processo que originou o acórdão objeto do incidente.

§ 3º - No caso de incidente processual apresentado pelo interessado, ainda que não tenham sido observadas as restrições dispostas no caput e nos §§ 1º e 2º, o processo deverá ser encaminhado ao órgão julgador, considerando que é prerrogativa do CRPS admitir ou não o pedido." (NR)

"Art. 53 - (...)

§ 1º - Caso os embargos sejam opostos pelo INSS e se identifique a possibilidade de alteração do mérito da decisão do CRPS, deverá ser oportunizado o oferecimento de contrarrazões à parte contrária com remessa imediata do processo ao CRPS.

§ 2º - Caso os embargos sejam opostos pelas partes contrárias ao INSS, o servidor deverá identificar se as razões dos embargos poderão alterar o mérito da decisão do CRPS, e, em caso positivo, apresentar as respectivas contrarrazões, observado o prazo regimental." (NR)

"Art. 55 - A oposição tempestiva dos embargos interrompe o prazo para o cumprimento do acórdão, interposição de Recurso Especial, Reclamação ao Conselho Pleno e Pedido de Uniformização de Jurisprudência, sendo restituídos os prazos regimentais após intimação das partes acerca da solução do incidente." (NR)

"Art. 56 - (...)

(...)

II - divergirem dos pareceres da Consultoria Jurídica do MTP, dos extintos MPS e MPAS vigentes e aprovados pelo Ministro de Estado, e dos pareceres do AGU, aprovados pelo Presidente da República, na forma do art. 40 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993;

(...)

§ 1º - A revisão pode ser suscitada por qualquer das partes, e, caso se identifique a possibilidade de alteração do mérito da decisão do CRPS, poderá ser oportunizado o oferecimento de contrarrazões à parte contrária no prazo regimental, com remessa imediata do processo ao CRPS.

(...)

§ 3º - Consideram-se vício insanável as seguintes ocorrências, entre outras:

I - a decisão que tiver voto de Conselheiro impedido ou incompetente, bem como, se condenado por crimes relacionados à matéria objeto de julgamento do colegiado;

II - a fundamentação baseada em prova obtida por meios ilícitos, ou cuja falsidade tenha sido apurada em processo administrativo ou judicial;

III - a decisão decorrer de julgamento de matéria diversa da contida nos autos;

IV - a fundamentação de voto decisivo ou de acórdão incompatível com sua conclusão; e

V - a decisão fundada em "erro de fato", compreendida como aquela que considerou fato inexistente ou considerou inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o órgão julgador deveria ter se pronunciado." (NR)

"Art. 59 - (...)

Parágrafo único - Caso o pedido não seja conhecido, caberá recurso ao Presidente do CRPS, no prazo de 30 (trinta) dias." (NR)

"Art. 60 - (...)

I - pareceres da Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência Social ou dos extintos MTP e MTPS, vigentes e aprovados pelo Ministro de Estado, e pareceres do Advogado-Geral da União, aprovados pelo Presidente da República, na forma da Lei Complementar nº 73, de 1993;

(...)

IV - súmulas vinculantes previstas no art. 81 do Regimento do CRPS; e

§ 1º - A reclamação ao Conselho Pleno poderá ser apresentada por qualquer das partes, suspendendo o prazo para cumprimento da decisão infringente, sendo o processo encaminhado ao Presidente do CRPS." (NR)

"Art. 61 - A uniformização em tese da jurisprudência administrativa previdenciária e assistencial visa encerrar divergência jurisprudencial administrativa ou consolidar jurisprudência reiterada no âmbito do CRPS, mediante a edição de Enunciados que possuem força normativa vinculante para os órgãos julgadores do CRPS, devendo ser observados os seguintes procedimentos:

(...)

II - indicação de decisórios divergentes ou convergentes, conforme o caso, proferidos nos últimos 3 (três) anos, por outro órgão julgador, composição de julgamento, ou, ainda, por resolução do Conselho Pleno." (NR)

"Art. 62 - (...)

(...)

IV - pelos Presidentes das Câmaras de Julgamento ou, exclusivamente em matéria de alçada, pelos Presidente de Juntas de Recursos;

V - pela Diretoria de Benefícios do INSS, por provocação das Divisões ou Serviços de Benefícios das Gerências-Executivas; ou

VI - pela PFE/INSS.

"Art. 63 - (...)

(...)

§ 2º - O enunciado poderá ser revogado ou ter sua redação alterada, por maioria absoluta, mediante provocação das autoridades legitimadas para o pedido da uniformização, em tese, da jurisprudência, sempre precedido de estudo fundamentado, nos casos em que:

I - esteja desatualizado em relação à legislação previdenciária e demais institutos do ordenamento jurídico pátrio;

(...)" (NR)

"Art. 64 - No caso de controvérsia na aplicação de lei ou de ato normativo entre órgãos do Ministério da Previdência Social, o INSS poderá solicitar ao Ministro de Estado da Previdência Social solução para a controvérsia ou questão em abstrato, não cabendo este procedimento para impugnação de casos concretos.

(...)" (NR)

#### "CAPÍTULO VI - DA ANÁLISE E CUMPRIMENTO DE ACÓRDÃO" (NR)

"Art. 65 - A decisão recursal proferida pelo órgão julgador do CRPS deverá ser cumprida pelo INSS, respeitado o prazo regimental.

§ 1º - É vedado ao INSS deixar de dar efetivo cumprimento às decisões do Conselho Pleno, aos acórdãos definitivos do CRPS, reduzir ou ampliar o seu alcance ou promover a execução de modo contrário ou prejudicial ao seu evidente sentido.

§ 2º - O INSS somente poderá impugnar as decisões definitivas nas hipóteses previstas no RICRPS e desde que seja identificado fato impeditivo e excepcional para a efetivação do cumprimento, ocasião em que os autos processuais serão devolvidos ao órgão julgador para ciência e, se for o caso, prolação de novo acórdão.

§3º - Para fins do disposto do caput, entende-se que já foram esgotados os prazos previstos no RICRPS para interposição de recurso especial, embargos declaratórios ou uniformização de jurisprudência." (NR)

"Art. 66 - Caberá ao INSS analisar as decisões recursais proferidas pelas Unidades Julgadoras do CRPS, cuja conclusão poderá ser pelo acolhimento do acórdão, pela interposição de recurso especial ou de incidente processual previsto no RICRPS.

§ 1º - Nesta fase, deverá ser realizada a pesquisa de eventual ação judicial, com encaminhamento do processo à PFE para fins de orientação quanto ao cumprimento do acórdão se:

I - a ação judicial tiver o mesmo objeto proposto pelo interessado; e

II - a decisão recursal for favorável ao interessado.

(...)

§ 4º - Na hipótese de conclusão pelo cumprimento de acórdão, e este se refira a um provimento parcial, a decisão será cumprida de imediato e o interessado deverá ser notificado acerca dos procedimentos realizados e da possibilidade de interposição de recurso ou incidente quanto à parte que lhe foi desfavorável.

§ 5º - Sendo verificado pedido de recurso especial ou incidente processual do interessado, caberá a devolução do processo ao CRPS." (NR)

"Art. 67. Se acatada a decisão do CRPS, e esta envolver períodos decorrentes de acordo internacional, o cumprimento deverá ser realizado pela Agência da Previdência Social Atendimento Acordos Internacionais, de acordo com Resolução nº 295 PRES/INSS, de 8 de maio de 2013 e suas alterações, ou ato posterior que venha a substituí-la." (NR)

"Art. 69 - (...)

(...)

II - for demonstrado pelo INSS, por meio de comparativo de cálculo, que foi deferido outro benefício mais vantajoso ao interessado, desde que haja sua opção expressa;

(...)

IV - for verificada a existência de ação judicial com o mesmo objeto e mesma causa de pedir, ajuizada pelo interessado, na forma prevista no § 1º do art. 19; ou

V - houver manifestação do PFE, nas situações dispostas no §1º do art. 66.

Parágrafo único - O INSS deverá informar a ocorrência das hipóteses dos incisos I a IV ao órgão julgador." (NR)

"Art. 70 - O INSS deverá utilizar as decisões definitivas do CRPS proferidas em processo anterior em novo requerimento do mesmo segurado, por incorporar-se ao seu patrimônio jurídico.

(...)" (NR)

"Art. 71 - (...)

(...)

IV - se o interessado optar pelo benefício objeto da decisão recursal, o servidor deverá cessar o benefício ativo, implantar o benefício recursal e proceder aos acertos financeiros;

(...)" (NR)

"Art. 72 - (...)

Parágrafo único - Se identificado pagamento pendente de liberação, o servidor deverá criar demanda específica para a sua autorização." (NR)

"Art. 73 - O processo de recurso tem início com o protocolo do recurso ordinário pelo interessado, cuja distribuição será efetuada no Gerenciador Eletrônico de Tarefas - GET/Portal de Atendimento - PAT, exclusivamente por meio de subtarefas, que refletirão a fase processual em que se encontra o processo de recurso.

(...)" (NR)

"Art. 75 - Em caso de não provimento do recurso ordinário do interessado, após o retorno do processo, o INSS deverá notificar as partes acerca da decisão e facultar a interposição de recurso especial, quando cabível.

§ 1º - Interposto o recurso especial pelo interessado, caberá ao INSS a sua análise, para fins de formulação de contrarrazões.

§ 2º - O interessado também poderá apresentar um dos incidentes processuais previstos no art. 48, conforme RICRPS, caso em que será facultado ao INSS a apresentação de contrarrazões.

§ 3º - Na hipótese do § 2º, caberá ao INSS o trâmite recursal com o encaminhamento dos autos ao órgão prolator da última decisão." (NR)

"Art. 76 - Em caso de provimento do recurso do interessado, após o retorno do processo, o INSS deverá verificar a hipótese de cabimento de recurso especial ou de incidente processual previsto no RICRPS.

§ 1º - Caso a decisão seja acatada, o acórdão deverá ser cumprido, com a devida notificação ao interessado e posterior arquivamento do processo no sistema de recurso.

§ 2º - Caso seja cabível algum incidente processual, deverá ser verificada a necessidade de notificação das partes para apresentar contrarrazões, com devolução dos autos ao órgão julgador.

§ 3º - No caso de interposição de recurso especial, o interessado deverá ser notificado para apresentar contrarrazões, e o respectivo comprovante da ciência deverá ser anexado aos autos, com encaminhamento do processo à CaJ." (NR)

"Art. 78 - No caso de apresentação de algum dos incidentes processuais por qualquer das partes, o processo seguirá seu fluxo conforme o tipo do incidente.

§ 1º - Com a decisão do órgão quanto ao incidente, as partes devem ser cientificadas e é restituído, em regra, o prazo para cumprimento da decisão e interposição de recurso especial, se cabível." (NR)

"Art. 79 - Apresentado recurso especial por qualquer das partes, será facultada a apresentação de contrarrazões à parte contrária, com encaminhamento dos autos à CaJ.

§ 1º - Uma vez na CaJ, o órgão julgador poderá converter o julgamento do recurso em diligência ou proferir sua decisão, observando-se que:



(...)"(NR)

"Art. 81 - No caso de apresentação de incidente processual ou de recurso especial de ambas as partes, deverá ser seguido o fluxo de cada um deles de maneira individualizada, e oportunizar o prazo para contrarrazões, com remessa dos autos ao órgão julgador responsável, após finalizada a instrução de ambos.

§ 1º - Caso após a decisão de primeira instância seja apresentado incidente processual de uma das partes e recurso especial de outra, deverá ser dado prosseguimento ao incidente processual, se for cabível.

§ 2º - Na hipótese do § 1º, o recurso especial deverá ser cancelado, e o interessado cientificado, quando este não for o INSS, com o devido encaminhamento à JR correspondente.

§ 3º - Proferida a decisão pela JR, o processo será retornado ao INSS, que deverá verificar novamente o cabimento do recurso especial pelo INSS, com abertura de prazo para sua apresentação pelas demais partes." (NR)

**Art. 2º** - Fica revogada a Portaria Dirben/INSS nº 59, de 26 de novembro de 2019 e os seguintes dispositivos da Portaria Dirben/INSS nº 996, de 2022:

- I - inciso IV, do §3º do art. 1º;
- II - parágrafo único do art. 2º;
- III - parágrafo único do art. 3º;
- IV - § 3º do art. 16;
- V - § 3º do art. 19;
- VI - § 3º do art. 22;
- VII - § 2º do art. 23;
- VIII - art. 24;
- IX - inciso V do art. 44;
- X - § 2º do art. 44;
- XI - alíneas "c" e "d" do inciso I do art. 48;
- XII - alíneas "a" do inciso II do art. 48;
- XIII - parágrafo único do art. 51;
- XIV - § 2º do art. 56;
- XV - parágrafo único do art. 57;
- XVI - parágrafo único do art. 67;
- XVII - inciso I do art. 67;
- XVIII - parágrafo único do art. 69;
- XIX - art. 77;
- XX - § 2º e § 3º do art. 78; e
- XXI - parágrafo único do art. 81.

**Art. 3º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANDRÉ PAULO FELIX FIDELIS



## REVISÃO DOS BENEFÍCIOS - NOVAS ORIENTAÇÕES AÇÃO CIVIL PÚBLICA

**A Portaria nº 1.154, de 04/09/23, DOU de 14/09/23, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, disciplinou a revisão dos benefícios em âmbito nacional, fundamentada no art. 29, II, da Lei nº 8.213, de 24/07/91, em cumprimento da Ação Civil Pública nº 0002320-59.2012.4.03.6183/SP, nos quais não foi possível o processamento de forma automática na forma da Resolução nº 268 PRES/INSS, de 24 de janeiro de 2013. Na íntegra:**

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 00578.008178/2017-11, resolve:

**Art. 1º** - Disciplinar a revisão dos benefícios em âmbito nacional, fundamentada no art. 29, II, da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, em cumprimento da Ação Civil Pública nº 0002320-59.2012.4.03.6183/SP, nos quais não foi possível o processamento de forma automática na forma da Resolução nº 268 PRES/INSS, de 24 de janeiro de 2013.

**Art. 2º** - A revisão tem por objetivo aplicar o percentual inicialmente fixado pela Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, isto é, 80% (oitenta por cento) dos maiores salários-de-contribuição integrantes do Período Base de Cálculo - PBC, nos benefícios calculados com base em 100% (sem por cento) dos salários-de-contribuição.

**Art. 3º** - A revisão contempla os benefícios por incapacidade e os derivados destes que possuem Data de Despacho de Benefício - DDB entre 17 de abril de 2002, dez anos anteriores a citação do INSS na Ação Civil Pública, e 29 de outubro de 2009, data em que foram implementadas as alterações sistêmicas com base na nova regra de cálculo.

**Art. 4º** - A revisão foi processada automaticamente pela DATAPREV, efetuando o pagamento dos atrasados de forma escalonada, de acordo com a situação e idade do segurado em 17/04/2012 e o valor dos atrasados.

**Art. 5º** - Para os casos que não tiveram a revisão processada de forma automática ou que não geraram o pagamento correspondente será necessário efetuar o procedimento administrativo de revisão.

Parágrafo único - Foram criadas tarefas de "revisão extraordinária - código 9154" no Sistema de Gerenciamento de Tarefas - GET para o processamento de revisão administrativa pelas Centrais de Análise de Benefícios - Reconhecimento de Direitos - CEAB RD.

**Art. 6º** - Será necessário efetuar o pagamento de forma administrativa para os benefícios cessados com marca de convênio que tiveram a revisão processada de forma automática, mas as diferenças apuradas na revisão não foram pagas pelo sistema.

Parágrafo único - Foram criadas tarefas de "solicitar emissão de pagamento não recebido, código 15616" no Sistema de Gerenciamento de Tarefas - GET para o pagamento das diferenças devidas pelas Centrais de Análise de Benefícios - Manutenção de Direitos - CEAB RD.

**Art. 7º** - Observada a prescrição quinquenal, os pagamentos das diferenças deverão ser efetivados em parcela única.

Parágrafo único - As diferenças são devidas a contar de 17/04/2007, cinco anos anteriores à data da citação do INSS na Ação Civil Pública.

**Art. 8º** - Para o processamento das revisões deverão ser seguidas as orientações constantes no tutorial de revisão administrativa - revisão do artigo 29 - Anexo I desta Portaria, que será disponibilizado no Portal do INSS, na Intraprev, por se tratar de conteúdo procedimental restrito.

**Art. 9º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANDRÉ PAULO FELIX FIDELIS



**INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO  
ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - SETEMBRO/2023**

A Portaria nº 204, de 13/09/23, DOU de 15/09/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-

doença, etc.) no respectivo mês. A respectiva tabela já está disponibilizada no site <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

**O Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.**

**Na íntegra:**

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, resolve:

**Art. 1º** - Estabelecer que, para o mês de setembro de 2023, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002160 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2023;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005467 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2023, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002160 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2023; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,00200.

**Art. 2º** - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de setembro de 2023, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,00200.

**Art. 3º** - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

**Art. 4º** - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

**Art. 5º** - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

**Art. 6º** - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

**Art. 7º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI