

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 075

19/09/2023

Sumário:

- TEORIAS MOTIVACIONAIS DE “MASLOW” E “HERZBERG” - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
- FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA - PERÍODO DE TESTES
- NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO - NOVA REDAÇÃO - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/22 - ALTERAÇÃO
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO VII - PROCEDIMENTOS E ROTINAS DE RECURSO - ALTERAÇÃO
- REVISÃO DOS BENEFÍCIOS EM ÂMBITO NACIONAL - CUMPRIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - SETEMBRO/2023



TEORIAS MOTIVACIONAIS DE “MASLOW” E “HERZBERG” GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A teoria motivacional de Abraham Maslow, conhecida como Hierarquia das Necessidades de Maslow, propõe uma estrutura que descreve as motivações humanas em diferentes níveis hierárquicos. Maslow argumentou que as pessoas têm uma série de necessidades que influenciam seu comportamento e motivação. Essas necessidades são organizadas em uma categoria de cinco níveis, que vão desde as necessidades mais básicas até as mais elevadas. A ressonância é geralmente representada na forma de uma pirâmide, com os níveis inferiores localizados como base para os superiores. Os cinco níveis são:

Necessidades Fisiológicas: São as necessidades básicas para a sobrevivência, como comida, água, abrigo e sono. Essas necessidades devem ser satisfeitas antes de qualquer outra situação.

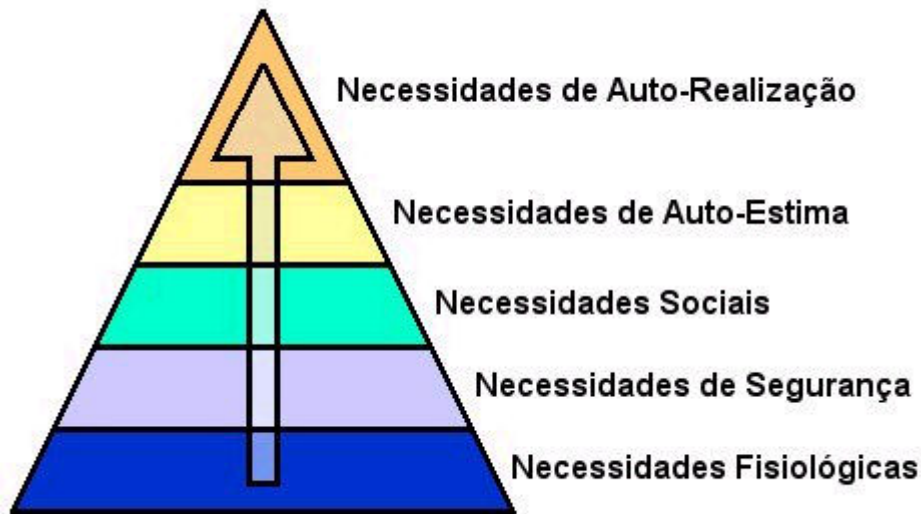
Necessidades de Segurança: Uma vez que as necessidades fisiológicas são atendidas, as pessoas buscam segurança e estabilidade emocional. Isso inclui segurança no emprego, saúde, propriedade e ambiente.

Necessidades Sociais: Uma vez que as necessidades de segurança são atendidas, as pessoas buscam conexões sociais, amizades, amor e pertencimento a grupos.

Necessidades de Estima: Após satisfazer as necessidades sociais, surge o desejo por reconhecimento, respeito, autoestima e confiança. Isso inclui tanto a estimativa que uma pessoa tem por si mesma (autoestima) quanto a estimativa dos outros.

Necessidades de Autor-realização: No topo da posição estão as necessidades de autorrealização. Essa é a busca pelo potencial máximo, crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades, criatividade e realização de metas pessoais.

Maslow acreditava que as pessoas se movem ao longo dessa posição à medida que suas necessidades em um nível são satisfeitas e começam a se concentrar nas necessidades do próximo nível. Ele também enfatizou que, para atingir a autorrealização, as necessidades básicas estarão bastante satisfeitas. A teoria de Maslow teve um impacto significativo no campo da psicologia e ainda é referenciada na compreensão das motivações humanas e no desenvolvimento pessoal.



Teoria Motivacional de Herzberg

A teoria motivacional de Herzberg, também conhecida como a teoria dos dois fatores, é um modelo de motivação no contexto organizacional desenvolvido por Frederick Herzberg na década de 1950. Essa teoria propõe que os fatores que afetam a motivação e a satisfação no trabalho podem ser divididos em duas categorias principais: fatores higiênicos (ou extrínsecos) e fatores motivacionais (ou intrínsecos).

Fatores Higiênicos (Extrínsecos): Os fatores higiênicos referem-se ao ambiente e às condições em que o trabalho é realizado, mas não estão diretamente relacionados ao conteúdo do trabalho em si. Eles são considerados como necessários para evitar a insatisfação, mas não necessariamente para promover a motivação. Alguns exemplos de fatores higiênicos incluem:

- Salário e benefícios.
- Condições de trabalho.
- Relações interpessoais.
- Políticas da empresa.
- Segurança no emprego.

Segundo Herzberg, a ausência ou inadequação desses fatores higiênicos pode levar à insatisfação no trabalho, mas sua presença não resulta necessariamente em maior motivação. Eles estão mais relacionados a evitar desconfortos para que você alcance a satisfação plena.

Fatores Motivacionais (Intrínsecos): Os fatores motivacionais estão diretamente ligados ao conteúdo do trabalho e à natureza das tarefas realizadas. Eles são vistos como os verdadeiros impulsionadores da motivação e satisfação no trabalho. Alguns exemplos de fatores motivacionais incluem:

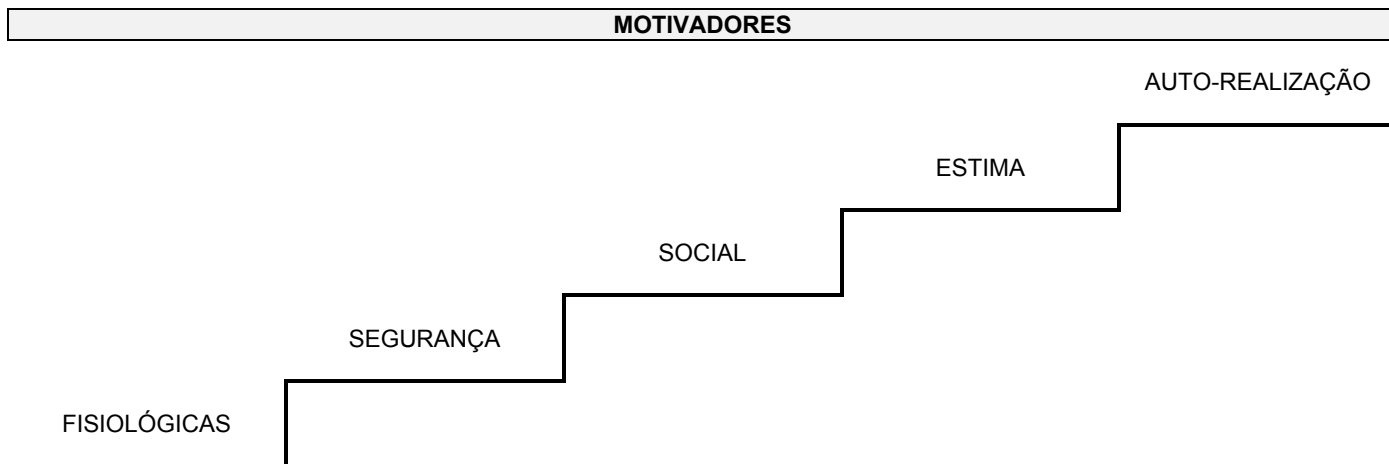
- Realização pessoal.
- Reconhecimento pelo trabalho realizado.
- O próprio trabalho em si (natureza desafiadora e significativa das tarefas).
- Responsabilidade.
- Crescimento e avanço profissional.

De acordo com a teoria de Herzberg, esses fatores motivacionais são os que realmente levam a um aumento na satisfação e na motivação dos funcionários. Eles estão relacionados a sentimentos de realização, crescimento e desenvolvimento pessoal.

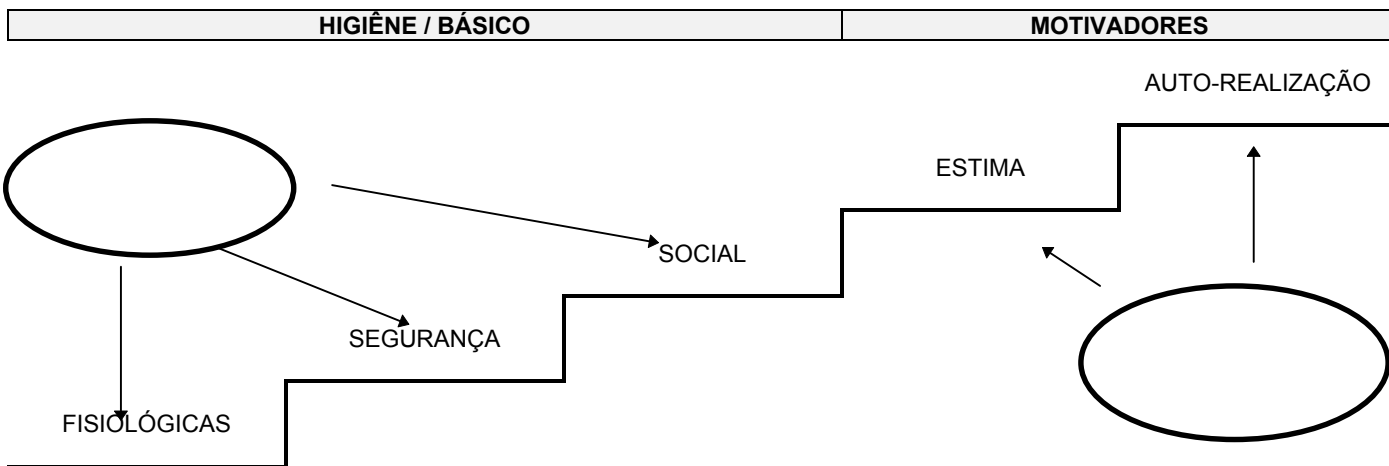
Em resumo, a teoria motivacional de Herzberg enfatiza que a satisfação no trabalho é influenciada por dois conjuntos diferentes de fatores: os higiênicos, que evitam a insatisfação, e os motivacionais, que promovem a satisfação e a motivação. Portanto, para criar um ambiente de trabalho motivador e esmagador, já que as organizações não devem apenas atender às necessidades básicas dos funcionários (fatores higiênicos), mas também criar oportunidades para que eles se sintam realizados e desafiados em seu trabalho (fatores motivacionais).

Comparação

Teoria motivacional de “Maslow”



Teoria motivacional de “Herzberg”



Adaptação e Aplicação em Ambientes de Trabalho

A teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow pode ser adaptada e aplicada em ambientes de trabalho para compreender e motivar os funcionários de maneira mais eficaz. Aqui estão algumas maneiras de fazer isso, juntamente com exemplos:

Satisfazer Necessidades Fisiológicas e de Segurança:

- Garantir que os funcionários tenham um ambiente de trabalho seguro e confortável.
- Oferecer tração e benefícios justos para atender às necessidades financeiras básicas.

Exemplo: Uma empresa de construção fornece equipamentos de segurança adequados e treinamento para garantir a segurança dos trabalhadores no local de trabalho.

Promover Necessidades Sociais:

- Criar oportunidades de interação social e trabalho em equipe.
- Estabelecer um ambiente de colaboração e apoio mútuo.

Exemplo: Uma empresa organiza eventos sociais regulares, como almoços em equipe ou atividades de construção de equipes, para promover a coesão entre os funcionários.

Atender às Necessidades de Estimativa:

- Reconhecer e recompensar os esforços e realizações dos funcionários.
- Proporcionar oportunidades de crescimento profissional e responsabilidades adicionais.

Exemplo: Um gerente elogia pública um funcionário pelo excelente desempenho em um projeto e oferece a ele a chance de liderar um novo projeto.

Facilitar a Autorrealização:

- Oferecer oportunidades de aprendizado contínuo e desenvolvimento de habilidades.
- Encorajar os funcionários a definir metas pessoais e profissionais ambiciosas.

Exemplo: Uma empresa de tecnologia permite que seus engenheiros reservem um tempo regular para projetos de pesquisa pessoal que estão alinhados com seus interesses individuais.

Flexibilidade e Autonomia:

- Dar aos funcionários a capacidade de controlar sua carga de trabalho e estilo de trabalho.
- Permitir que os funcionários expressem suas ideias e contribuam para a tomada de decisões.

Exemplo: Uma startup de software permite que seus desenvolvedores escolham suas próprias horas de trabalho, desde que cumpram as metas condicionais.

Propósito e Significado:

- Comunicar a missão e os valores da empresa para que os funcionários se sintam parte de algo significativo.
- Conectar o trabalho dos funcionários aos impactos positivos que têm na empresa e na sociedade.

Exemplo: Uma organização sem fins lucrativos regularmente compartilha histórias sobre como o trabalho de seus funcionários está ajudando a melhorar a vida das pessoas atendidas pela organização.

Ao adaptar a teoria de Maslow ao ambiente de trabalho, as empresas podem criar um ambiente mais motivador e convincente, atendendo às diversas necessidades dos funcionários e incentivando seu crescimento pessoal e profissional.

Como criar um ambiente motivador

Aqui estão alguns exemplos de como você pode criar um ambiente motivador no local de trabalho:

Defina Metas Claras e Desafiadoras: Estabeleça metas claras e realistas para os funcionários, permitindo-lhes medir seu progresso e alcançar um senso de realização ao atingir essas metas. Certifique-se de que algumas metas também sejam tentadas para estimular o crescimento.

Ofereça Reconhecimento e Recompensas: Reconheça publicamente os esforços e conquistas dos funcionários. Isso pode incluir elogios individuais ou em equipe, prêmios, bônus ou até mesmo promoções com base no desempenho.

Promova um Ambiente de Colaboração: Crie um espaço onde os funcionários possam colaborar, compartilhar ideias e trabalhar em equipe. Incentivo à comunicação aberta e à troca de conhecimentos.

Fomente o Desenvolvimento Profissional: Oferece oportunidades de treinamento, workshops e programas de desenvolvimento para que os funcionários possam adquirir novas habilidades e progredir em suas carreiras.

Proporção de Autonomia e Responsabilidade: Deixe que os funcionários tomem decisões e tenham autonomia sobre suas tarefas. Isso dá uma sensação de controle sobre o trabalho e pode aumentar a motivação intrínseca.

Celebre as Diferenças Individuais: Reconheça que cada funcionário tem talentos, interesses e perspectivas únicas. Crie um ambiente inclusivo que respeite a diversidade e ofereça oportunidades para que todos possam contribuir de maneira significativa.

Promova o Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal: Ofereça flexibilidade nos horários de trabalho e opções de trabalho remoto, quando possível, para permitir que os funcionários equilibrem suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Comunique a Missão e Valores da Empresa: Certifique-se de que os funcionários compreendam a missão, visão e valores da empresa. Conecte seu trabalho diário aos objetivos maiores da organização.

Ouçã e Valorize o Feedback: Crie canais para os funcionários expressando seus pensamentos, ideias e preocupações. Demonstre que o feedback é valorizado e considere sugestões para melhorias.

Estimule a Inovação e a Criatividade: Dê aos funcionários espaço para explorar novas ideias e abordagens. Reconheça e recompense a inovação, mesmo que algumas tentativas não tenham sucesso.

Crie Espaços Inspiradores: Um ambiente físico agradável e inspirador pode ter um impacto positivo na motivação. Pense em design de interiores, iluminação adequada e espaços de descanso confortáveis.

Estabeleça um Plano de Desenvolvimento Individual: Trabalhe com os funcionários para criar planos de desenvolvimento pessoal que os ajudem a alcançar seus objetivos de carreira. Isso mostra que a empresa está preocupada com o crescimento individual de cada um.

Lembre-se de que cada ambiente de trabalho é único e pode exigir abordagens personalizadas para criar uma cultura motivadora. Ao adotar várias dessas práticas, você pode criar um ambiente que promova a satisfação dos funcionários, o comprometimento e o sucesso da organização.

Motivograma

Instruções:

- Motivograma contém 30 questões, cada uma com 2 alternativas.
- Cada alternativa deverá receber uma pontuação de 0 a 3 pontos, atribuindo maior número de pontuação aquela expressão que mais reflete com você.

Cada questão não poderá exceder a totalização de 3 pontos.

Exemplo:

Questão 01:

Alternativa V => 1 ponto

Alternativa Z => 2 pontos

Total => 3 pontos.

01. O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V		um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
Z		a oportunidade de testar a minha própria capacidade e ter acesso aos meus resultados.

02. Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

W		me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade, e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
Z		me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

03. O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

V		não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, restaurante interno, etc.).
Y		não me confere o devido respeito e consideração.

04. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

V		recebo um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
X		mantenho um relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

05. Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

W		me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade, e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
Y		me conferir maior privilégio e poder.

06. A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

X		me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal, e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas idéias com os meus companheiros.
Z		as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.

07. O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

Y		o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.
W		um supervisor imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas, e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

08. Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

X		me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.
V		me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

09. O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

Y		não me confere o devido respeito e consideração.
Z		resiste a colaborar comigo na experimentação de novas idéias.

10. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Z		me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.
W		tenho um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas, e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

11. Se na minha promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

Y		me conferir maior prestígio e poder.
V		me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

12. A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

Z		as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.
V		sou excessivamente solicitado no exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou o de saída.

13. O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V		um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
---	--	---

W	um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas, e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.
----------	--

14. Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

W	me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade, e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
X	me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

15. O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

X	é anti-social e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.
W	não pensa no dia de amanhã.

16. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Y	me conferem reconhecimento em função dos meus méritos exclusivamente.
Z	me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

17. Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

W	me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade, e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
V	me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.

18. A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

X	me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas idéias com os meus companheiros.
Y	outro profissional, sem as qualificações que possuo, for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.

19. O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

Y	o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.
X	o relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

20. Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquele que:

Z	me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.
Y	me oferecer um cargo que confira maior prestígio e poder.

21. O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

V	não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, restaurante interno, etc.).
X	é anti-social e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.

22. Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Z	me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.
X	mantenho relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

23. Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

V	<input type="checkbox"/>	me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, restaurante interno com comida saborosa.
Z	<input type="checkbox"/>	me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

24. A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

Y	<input type="checkbox"/>	outro profissional, sem as qualificações que possuo, for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.
W	<input type="checkbox"/>	perco a confiança no meu chefe, desconfio da estabilidade do meu cargo, temo pela sobrevivência da minha organização.

25. O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V	<input type="checkbox"/>	um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
Y	<input type="checkbox"/>	o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

26. Se eu tiver que escolher entre duas organizações para trabalhar, prefiro aquela que:

Y	<input type="checkbox"/>	me oferecer um cargo que confira maior prestígio e poder.
X	<input type="checkbox"/>	me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

27. O tipo de subordinado que mais me irrita é aquele que:

W	<input type="checkbox"/>	não pensa no dia de amanhã.
Z	<input type="checkbox"/>	resiste a colaborar comigo na experimentação de novas idéias.

28. Desenvolve minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

X	<input type="checkbox"/>	mantenho relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.
W	<input type="checkbox"/>	tenho um superior imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas, e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

29. Se na minha próxima promoção me for dado escolher entre dois cargos, darei preferência àquele que:

Z	<input type="checkbox"/>	me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.
X	<input type="checkbox"/>	me proporcionar oportunidade para integrar uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

30. A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

V	<input type="checkbox"/>	sou excessivamente solicitado no exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou o de saída.
W	<input type="checkbox"/>	perco a confiança no meu chefe, desconfio da estabilidade no meu cargo, temo pela sobrevivência da minha organização.

TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS

Transfira para este mapa, nas áreas em branco, as pontuações atribuídas às alternativas analisadas nas páginas anteriores.

ITEM	V	W	X	Y	Z
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
TOTAIS →					

Nota: Os 5 totais deverão somar 90 pontos ao todo, a menos que você tenha incorrido em algum erro de adição. Retifique, se for o caso.

Transfira os totais acima para o gráfico abaixo. Observe-se que é um gráfico.

NÍVEIS DAS NECESSIDADES MOTIVACIONAIS INSATISFEITAS

	FISIOLÓGICAS	SEGURANÇA	ASSOCIAÇÃO	AUTO-ESTIMA	AUTO-REALIZAÇÃO
36					
35					
34					
33					
32					
31					
30					
29					
28					
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					

16					
15					
14					
13					
12					
11					
10					
09					
08					
07					
06					
05					
04					
03					
02					
01					
00					
	V	W	X	Y	Z



FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA PERÍODO DE TESTES

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito trabalhista fundamental no Brasil, e sua forma de recolhimento está prestes a passar por uma grande transformação com a implementação do FGTS Digital. Neste artigo, abordaremos todas as informações relevantes para trabalhadores e profissionais de Recursos Humanos se prepararem para essa mudança. Vamos explorar o que é o FGTS Digital, as mudanças significativas que ele traz, o período de testes e onde buscar mais informações.

O que é o FGTS Digital?

O FGTS Digital é um conjunto de sistemas informatizados que visa simplificar o cumprimento das obrigações de recolhimento do FGTS pelos trabalhadores. Por meio desse sistema, eles poderão:

- Emitir guias de pagamento de forma rápida e personalizada.
- Consultar extratos de pagamentos efetuados.
- Solicitar compensação ou restituição de valores.
- Contratar parcelamentos, entre outras funcionalidades.

Isso proporcionará maior agilidade e eficiência no processo de recolhimento do FGTS.

Mudanças na Obrigação de Recolhimento do FGTS

Com a implantação do FGTS Digital, algumas mudanças merecem destaque:

a) Alteração nos dados de vencimento: Os dados de vencimento do FGTS mensalmente serão alterados para até o vigésimo dia do mês seguinte ao da competência. Essa mudança valerá a partir da data de início do FGTS Digital, e os funcionários deverão se preparar para adaptar seus processos e sistemas.

b) Competências anteriores ao FGTS Digital: Para as competências anteriores à implementação do FGTS Digital, os funcionários devem cumprir suas obrigações pelo sistema Conectividade Social da CAIXA. Haverá um ponto de corte, a partir do qual o recolhimento será feito exclusivamente via FGTS Digital.

c) Recolhimento via PIX: O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento.

d) eSocial como fonte de dados: O FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. É crucial que as informações sejam precisas e atualizadas.

e) Impactos na geração do Certificado de Regularidade do FGTS: O não recolhimento no prazo poderá afetar a emissão da Certidão de Regularidade do FGTS, portanto, o cumprimento das obrigações no prazo é essencial.

O Período de Testes e sua Importância

O período de testes, programado para ocorrer de 19/08/2023 até 11/10/2023, é uma fase crucial para que os funcionários se adaptem ao FGTS Digital. Durante esse período, eles poderão:

- Realizar cadastros e familiarizar-se com o sistema.
- Testar funcionalidades como geração de guias, pagamentos e parcelamentos.
- Situações simuladas de recolhimento.

É uma oportunidade excelente para uma transição tranquila para o FGTS Digital.

Cronograma

Conforme divulgado no Edital SIT nº 01/2023, o calendário previsto é o seguinte:

Data	Eventos
18/08/2023	Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada.
19/08/2023	Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1.
23/09/2023	Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos.
10/11/2023	Fim do período de testes em Produção Limitada.
10/11 até 31/12/2023	Preparação do sistema para entrada em produção.
01/01/2024	Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa.

Notas:

- Para os débitos gerados até 31/12/2023 (inclusive débitos mensais de dezembro/23) o empregador continuará efetuando seus pagamentos por meio dos sistemas da Caixa (SEFIP/GRRF/Conectividade Social).
- Valores devidos de FGTS referentes a fatos geradores ocorridos a partir do dia 1º/01/2024, deverão ser recolhidos por intermédio do FGTS Digital. Veja alguns exemplos:
- FGTS mensal da competência dezembro/2023: o recolhimento será realizado via SEFIP/CAIXA, com vencimento até o dia 07/01/2024.
- FGTS rescisório de um desligamento que ocorreu em 26/12/2023: o recolhimento será realizado via GRRF/CAIXA, com vencimento em 05/01/2024.
- FGTS mensal da competência janeiro/2024: o recolhimento será realizado via FGTS Digital, com vencimento até o dia 20/02/2024.
- FGTS rescisório de um desligamento que ocorreu em 02/01/2024: o recolhimento será realizado via FGTS Digital, com vencimento até o dia 12/01/2024.

Onde Encontrar Mais Informações sobre o FGTS Digital

Para obter mais informações sobre o FGTS Digital, acesse o Portal do FGTS Digital em gov.br/fgtsdigital. Lá, você encontrará orientações, manuais, vídeos informativos e notícias relacionadas ao sistema.

Origem da Base de Dados

O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações.

Sincronismo entre eSocial e FGTS Digital

O envio de informações trabalhistas ao eSocial terá impacto quase simultâneo no FGTS Digital, tornando o processo mais eficiente e preciso.

Prazo de recolhimento do FGTS

A Lei nº 14.438/2022 confirmou a alteração do prazo de recolhimento do FGTS mensal para até o vigésimo dia do mês seguinte ao da competência. No entanto, essa alteração produzirá efeitos somente em face dos fatos geradores ocorridos a partir da data de início do FGTS Digital, previsto para a competência janeiro/2024

FGTS Digital – Recolhimento via PIX

O Pix foi escolhido como forma de pagamento para o FGTS Digital, acomodando-se em tempo real, flexibilidade de horários e maior controle para funcionários e trabalhadores.

Em resumo, o FGTS Digital representa uma mudança importante na forma como os trabalhadores lidam com o recolhimento do FGTS. Preparação e adaptação são essenciais para garantir a conformidade com as novas regras e processos. Aproveite o período de testes para se familiarizar com o sistema e garantir uma transição tranquila. Para mais informações, acesse o Portal do FGTS Digital e prepare-se imediatamente para essa revolução no cumprimento das obrigações de recolhimento do FGTS.



NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO NOVA REDAÇÃO - VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/22 - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 3.369, de 12/09/23, DOU de 13/09/23, 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 nº 996, de 28/03/22, DOU de 29/03/22. 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 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 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 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 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 EM ÂMBITO NACIONAL CUMPRIMENTO DA 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 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. 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% dos maiores salários-de-contribuição integrantes do Período Base de Cálculo - PBC, nos benefícios calculados com base em 100% 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