

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 092

17/11/2023

Sumário:

- TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING - ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (ERGONOMIA)
- FÉRIAS COLETIVAS - GENERALIDADES
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO II - RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO
- SANITARISTA - REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - NOVEMBRO/2023



TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (ERGONOMIA)

A Portaria nº 423, de 07/10/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, em seu Anexo II da NR 17 (Ergonomia), estabeleceu diretrizes e requisitos para a adequação das condições de trabalho em teleatendimento/telemarketing, visando à prevenção de problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Adequação das Condições de Trabalho (Ergonomia)

A ergonomia, como ciência que visa ao ajuste entre o trabalho e o trabalhador, desempenha um papel fundamental na promoção da saúde, segurança e desempenho eficiente nos ambientes de teleatendimento/telemarketing. A Portaria nº 423, de 07/10/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, em seu ANEXO II DA NR 17 (Ergonomia), estabeleceu diretrizes e requisitos essenciais para a adequação das condições de trabalho nesse setor.

Objetivo

Maximizando o Conforto e Segurança: O principal objetivo é estabelecer requisitos que assegurem o máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente aos profissionais que desempenham atividades de teleatendimento/telemarketing.

Campo de Aplicação

Abrangência das Diretrizes: As disposições deste Anexo aplicam-se a todas as organizações que mantêm serviços de teleatendimento/telemarketing, independentemente da modalidade (ativo ou receptivo), em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers). Essas diretrizes se estendem a setores de organizações dedicados a essa atividade e não se limitam a organizações especializadas em telemarketing.

Definição de Call Center: Compreende-se como call center o ambiente de trabalho em que a principal atividade é conduzida via telefone/rádio, com uso simultâneo de terminais de computador.

Ampliação da Aplicação: As normas deste Anexo aplicam-se também a setores de organizações e postos de trabalho dedicados a essa atividade, além das organizações especificamente voltadas para essa atividade-fim.

Definição de Teleatendimento/Telemarketing: Refere-se ao trabalho em que a comunicação com interlocutores, clientes e usuários ocorre a distância, utilizando voz/mensagens eletrônicas, equipamentos de audição/escuta e fala telefônica, bem como sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

Mobiliário dos Postos de Trabalho

Ergonomia no Mobiliário: Para trabalho manual sentado ou em pé, o mobiliário deve atender aos requisitos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17). Ele deve permitir variações posturais, com ajustes simples, visando ao conforto do trabalhador. Os seguintes requisitos são obrigatórios:

- Monitor de vídeo e teclado com regulagem independente.
- Monitor com regulagem independente de, no mínimo, 26 centímetros no plano vertical.
- Bancada sem material de consulta com profundidade mínima de 75 cm e largura de 90 cm.
- Bancada com material de consulta com profundidade mínima de 90 cm e largura de 100 cm.
- Plano de trabalho com bordas arredondadas.
- Superfícies de trabalho reguláveis em altura (mínimo de 13 cm).
- Mouse em área de fácil alcance.
- Espaço sob a superfície de trabalho com profundidade mínima de 45 cm (joelhos) e 70 cm (pés).
- Apoio para os pés ajustável.
- Assentos com características específicas.

Equipamentos dos Postos de Trabalho

Headsets Individuais: Os operadores devem receber microfones e fones de ouvido (headsets) individuais gratuitamente. Eles devem permitir a alternância do uso das orelhas ao longo da jornada de trabalho e ser substituídos em caso de defeitos ou desgaste.

Alternativa de Headset Individual: É permitido fornecer um headset para cada posto de atendimento, desde que partes que possam gerar contágio ou riscos à saúde sejam de uso individual.

Requisitos dos Headsets: Os headsets devem ser higienizados, substituídos prontamente em caso de irregularidades, e possuir ajustes de intensidade sonora e proteção contra choques acústicos.

Manutenção dos Equipamentos: A organização deve garantir o correto funcionamento e manutenção contínua dos equipamentos de comunicação, incluindo os headsets, por pessoal técnico qualificado.

Posicionamento dos Monitores: Os monitores de vídeo devem proporcionar ângulos de visão adequados e estar posicionados frontalmente ao operador, com regulagem para ajuste da tela à iluminação do ambiente, evitando reflexos indesejáveis.

Introdução de Novos Métodos e Dispositivos: Qualquer introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que afetem os modos operatórios dos trabalhadores deve ser precedida por uma avaliação ergonômica preliminar ou Análise Ergonômica do Trabalho (AET), incluindo capacitação e adaptação adequadas.

Condições Ambientais de Trabalho

Acústica Adequada: Os locais de trabalho devem ter condições acústicas adequadas para a comunicação telefônica, cumprindo os níveis de ruído especificados na NR 17.

Conforto Térmico: Os ambientes de trabalho devem atender às especificações de temperatura, velocidade do ar e umidade, garantindo conforto térmico.

Climatização Adequada: Projetos de climatização devem distribuir uniformemente a temperatura e o fluxo de ar, com controles locais, se necessário.

Monitoramento da Qualidade do Ar: Os trabalhadores podem monitorar a temperatura, a velocidade e a umidade do ar.

Prevenção da "Síndrome do Edifício Doente": Deve-se atender à legislação vigente e às normas relacionadas à qualidade do ar interior em ambientes climatizados.

Uso Adequado do Plenum e Descarga de Água de Condensado: O plenum de mistura não deve ser utilizado para armazenamento, e a água de condensado não pode estar ligada à rede de esgoto cloacal.

Organização do trabalho

A organização do trabalho deve ser feita de forma a não haver atividades aos domingos e feriados, seja total ou parcial, com exceção das organizações autorizadas previamente pela autoridade competente em matéria de trabalho, conforme o previsto no artigo 68 da Consolidação das do Trabalho - CLT, e das atividades previstas em lei.

Aos trabalhadores é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo, a cada mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com o parágrafo único do artigo 67 e o artigo 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas.

A organização deve levar em consideração as necessidades dos operadores na elaboração das escalas laborais que acomodem necessidades especiais da vida familiar dos trabalhadores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrizes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas.

A duração das jornadas de trabalho somente poderá prolongar-se além do limite previsto nos termos da lei em casos excepcionais, por motivo de força maior, necessidade imperiosa ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, conforme dispõe o artigo 61 da CLT.

O contingente de operadores deve ser dimensionado às demandas da produção, no sentido de não gerar sobrecarga habitual ao trabalhador.

O contingente de operadores em cada estabelecimento deve ser suficiente para garantir que todos possam usufruir as pausas e intervalos previstos neste Anexo.

O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, seis horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

A prorrogação do tempo previsto no presente item só será admissível nos termos da legislação, sem prejuízo das pausas previstas neste Anexo, respeitado o limite de trinta e seis horas semanais de tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing.

Para o cálculo do tempo efetivo em atividade de teleatendimento/telemarketing, devem ser computados os períodos em que o operador se encontra no posto de trabalho, os intervalos entre os ciclos laborais e os deslocamentos para solução de questões relacionadas ao trabalho.

Para prevenir sobrecarga psíquica e muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, a organização deve permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

As pausas devem ser concedidas:

- fora do posto de trabalho;
- em dois períodos de dez minutos contínuos; e
- após os primeiros e antes dos últimos sessenta minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no § 1º do art. 71 da CLT.

O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de vinte minutos.

Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento/telemarketing de até quatro horas diárias, deve ser observada a concessão de uma pausa de descanso contínua de dez minutos.

As pausas para descanso devem ser consignadas em registro impresso ou eletrônico.

O registro eletrônico de pausas deve ser disponibilizado impresso para a fiscalização do trabalho no curso da inspeção, sempre que exigido.

Os trabalhadores devem ter acesso aos seus registros de pausas.

Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação em que tenham ocorrido ameaças, abuso verbal ou agressões, ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

O tempo necessário para a atualização do conhecimento do operador e para o ajuste do posto de trabalho é considerado como parte da jornada normal.

A participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando adotadas pela organização, não é obrigatória, e a recusa do trabalhador em praticá-la não poderá ser utilizada para efeito de qualquer punição.

Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, a organização deve permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações.

Nos locais de trabalho deve ser permitida a alternância de postura pelo trabalhador, de acordo com suas conveniência e necessidade.

Os mecanismos de monitoramento da produtividade, tais como mensagens nos monitores de vídeo, sinais luminosos, cromáticos, sonoros, ou indicações do tempo utilizado nas ligações ou de filas de clientes em espera, não podem ser utilizados para aceleração do trabalho e, quando existentes, devem estar disponíveis para consulta pelo operador, a seu critério.

Para fins de elaboração de programas preventivos, devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho:

- compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas;
- monitoramento de desempenho;
- repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- pressões aumentadas de tempo em horários de maior demanda; e
- períodos para adaptação ao trabalho.

É vedado à organização:

- exigir a observância estrita do script ou roteiro de atendimento; e
- imputar ao operador os períodos de tempo ou interrupções no trabalho não dependentes de sua conduta.

A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador.

É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; e
- exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores.

Os sistemas informatizados devem ser elaborados, implantados e atualizados, contínua e suficientemente, de maneira a mitigar sobretarefas, como a utilização constante de memória de curto prazo, utilização de anotações precárias, duplicidade e concomitância de anotações em papel e sistema informatizado.

As prescrições de diálogos de trabalho não devem exigir que o trabalhador forneça o sobrenome aos clientes, visando resguardar sua privacidade e segurança pessoal.

Capacitação e treinamento dos trabalhadores

Todos os trabalhadores de operação e de gestão devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.

A capacitação deve envolver, também, obrigatoriamente os trabalhadores temporários.

O treinamento deve incluir os seguintes itens:

- noções sobre os fatores de risco para a saúde em teleatendimento/telemarketing;
- medidas de prevenção indicadas para a redução dos riscos relacionados ao trabalho;
- informações sobre os sintomas de adoecimento que possam estar relacionados à atividade de teleatendimento/telemarketing, principalmente os que envolvam o sistema osteomuscular, a saúde mental, as funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores; e
- informações sobre a utilização correta dos mecanismos de ajuste do mobiliário e dos equipamentos dos postos de trabalho, incluindo orientação para alternância de orelhas no uso dos fones mono ou binauriculares e limpeza e substituição de tubos de voz.

O treinamento inicial deve ter a duração de quatro horas na admissão, e o treinamento periódico deve ser realizado a cada seis meses, independentemente de campanhas educativas que sejam promovidas pelos empregadores.

Durante o treinamento é obrigatória a distribuição de material didático com o conteúdo apresentado.

O treinamento deve ser realizado durante a jornada de trabalho.

Os trabalhadores devem receber treinamento eventual obrigatório, quando forem introduzidos novos fatores de risco decorrentes de métodos, equipamentos, tipos específicos de atendimento, mudanças gerenciais ou de procedimentos.

A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

- pessoal de organização e métodos responsável pela organização do trabalho na empresa, quando houver;
- integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver;
- representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver;
- médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;
- responsáveis pelo Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR; e
- representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Condições sanitárias de conforto

Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.

Deve ser proporcionada a todos os trabalhadores disponibilidade irrestrita e próxima de água potável, além do disposto na Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

A organização deve manter ambientes confortáveis para descanso e recuperação durante as pausas, fora dos ambientes de trabalho, dimensionados em proporção adequada ao número de operadores usuários, onde estejam disponíveis assentos, facilidades de água potável, instalações sanitárias e lixeiras com tampa.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Análise Ergonômica do Trabalho

A organização deve disponibilizar, comprovadamente, ao empregado, os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO, que devem ser fornecidos em meio físico, quando solicitados, além de cópia dos resultados dos demais exames.

A organização deve implementar um programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças relacionadas ao trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva (processando a demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios por norma, coleta de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

No sentido de promover a saúde vocal dos trabalhadores, a organização deve implementar, entre outras medidas:

- modelos de diálogos que favoreçam micropausas e evitem carga vocal intensiva do operador;
- redução do ruído de fundo; e
- estímulo à ingestão frequente de água potável, fornecida gratuitamente aos operadores.

A notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, será obrigatória por meio da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, na forma do art. 169 da CLT e da legislação vigente da Previdência Social.

A AET, quando indicada por uma das alíneas do item 17.3.2 - da NR 17, deve contemplar:

a) descrição das características dos postos de trabalho no que se refere ao mobiliário, utensílios, ferramentas, espaço físico para a execução do trabalho e condições de posicionamento e movimentação de segmentos corporais;

b) avaliação da organização do trabalho, demonstrando:

I - trabalho real e trabalho prescrito;

II - descrição da produção em relação ao tempo alocado para as tarefas;

III - variações diárias, semanais e mensais da carga de atendimento, incluindo variações sazonais e intercorrências técnico-operacionais mais frequentes;

IV - número de ciclos de trabalho e sua descrição, incluindo trabalho em turnos e trabalho noturno;

V - ocorrência de pausas interciclos;

VI - explicitação das normas de produção, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo de tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas executadas;

VII - histórico mensal de horas extras realizadas em cada ano; e

VIII - explicitação da existência de sobrecargas estáticas ou dinâmicas do sistema osteomuscular;

c) relatório estatístico da incidência de queixas de agravos à saúde, colhidas pela Medicina do Trabalho nos prontuários médicos;

d) relatórios de avaliações de satisfação no trabalho e clima organizacional, se realizadas no âmbito da organização;

e) registro e análise de impressões e sugestões dos trabalhadores com relação aos aspectos dos itens anteriores; e

f) recomendações ergonômicas expressas em planos e propostas claros e objetivos, com definição de datas de implantação.

As AET devem contemplar as seguintes etapas de execução:

- explicitação da demanda do estudo;
- análise das tarefas, atividades e situações de trabalho;
- discussão e restituição dos resultados aos trabalhadores envolvidos;
- recomendações ergonômicas específicas para os postos avaliados;
- avaliação e revisão das intervenções efetuadas com a participação dos trabalhadores, supervisores e gerentes; e
- avaliação da eficiência das recomendações.

Pessoas com deficiência

Para as pessoas com deficiência e aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações dispostas neste Anexo, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem estar disponíveis ajudas técnicas necessárias, em seu respectivo posto de trabalho, para facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre a saúde desses trabalhadores.

As condições de trabalho, incluindo o acesso às instalações, mobiliário, equipamentos, condições ambientais, organização do trabalho, capacitação, condições sanitárias, programas de prevenção e cuidados para segurança pessoal, devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

Disposições transitórias

As organizações que, na data de 2 de abril de 2007, mantinham com seus trabalhadores a contratação de jornada de seis horas diárias, nela contemplados e remunerados quinze minutos de intervalo para repouso e alimentação, obrigar-se-ão somente à complementação de cinco minutos, igualmente remunerados, de maneira a alcançar o total de vinte minutos de pausas obrigatórias remuneradas, concedidos na forma dos itens 6.4.1 - e 6.4.2.



FÉRIAS COLETIVAS GENERALIDADES

A empresa poderá conceder férias coletivas à todos funcionários em geral ou parcialmente à determinados departamentos ou setores de trabalho.

Nesse caso, a condição essencial é de que todos os funcionários lotados saiam de férias, não podendo portanto, ficar nenhum funcionário no estabelecimento ou setor de trabalho, do contrário, descaracterizará o conceito da “coletividade”.

É bastante discutível sobre a questão da guarda patrimonial permanecer trabalhando ou mesmo funcionários que trabalham na manutenção.

O saudoso José Serson, à exemplo, cita em seu livro “Curso de Rotinas Trabalhistas” o seguinte:

“Tanto a vigilância patrimonial como os plantões de emergência são indispensáveis para que, a fim do descanso, os empregados em férias possam reassumir suas atividades sem as inconveniências da descontinuidade. As férias coletivas seriam inviáveis sem esse trabalho remanescente. E, assim, constituindo condição para que as férias coletivas possam existir, o trabalho dessas pessoas não é incompatível com a generalização do descanso, não descaracterizando as férias dos outros como coletivas, ainda porque os trabalhos normais do setor ficam paralisados.”

COMUNICAÇÕES

Para concessão das férias coletivas, a empresa deverá fazer basicamente três comunicações, com 15 dias de antecedência, para:

- DRT (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia)
- Sindicato
- Empregados (Aviso Coletivo ou Individual).

Nesta comunicação, deverá conter as seguintes informações:

- data do início
- data do retorno/fim
- estabelecimento ou setor atingido.

Nota: As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas (Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06).

CLT, Art. 139, § 2º

GOZO EM DUAS VEZES

As férias coletivas poderão ser gozadas e até duas vezes, desde que nenhuma das parcelas, sejam inferiores a 10 dias corridos, em um único ano.

Mesmo os menores de 18 e maiores de 50 anos, poderão nesse caso, gozar em duas vezes (esta regra não se aplica nos casos de férias normais).

PAGAMENTO E RECIBO

Quanto ao pagamento, obedece-se a mesma regra das férias normais, isto é, dois dias de antecedência do gozo e poderá ser confeccionado no próprio recibo de férias (normal), colocando-se apenas uma observação no cabeçalho “COLETIVAS”.

ABONO PECUNIÁRIO E 1/3 CONSTITUCIONAL

O empregado tem direito ao 1/3 Constitucional e Abono Pecuniário sobre férias coletivas. O Abono Pecuniário dependerá de acordo entre a empresa e o sindicato, não havendo portanto, a necessidade ou obrigatoriedade de aceitar o pedido, feito pelo empregado.

ANOTAÇÕES NA CTPS

Para empresas não sujeitas ao eSocial, anota-se normalmente na CTPS do empregado, o período aquisitivo e gozo de férias coletivas.

Desde 13/11/91, com o advento da Portaria nº 3.626, do Ministério do Trabalho não mais se utiliza o carimbo de anotações de férias coletivas na CTPS do empregado (empresas com mais de 300 empregados contemplados), determinado pela antiga Portaria nº 3.560/79.

CRITÉRIO PARA CONCESSÃO

Na prática, as férias coletivas destinam-se aos empregados com período aquisitivo incompleto de férias, uma vez que, quem tem o período aquisitivo completo, tira na oportunidade férias normais.

CÁLCULOS

Para se calcular férias coletivas, temos à considerar 3 hipóteses seguintes:

- empregado com direito de férias inferior a férias coletivas;
- empregado com direito de férias igual a férias coletivas;
- empregado com direito de férias superior a férias coletivas.

DIREITO DE FÉRIAS INFERIOR A FÉRIAS COLETIVAS

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 2/12 de férias, portanto 5 dias (2 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias (que é o mínimo permitido).

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

férias normais	5 dias
licença remunerada	5 dias
total	10 dias

Vale lembrar que o 1/3 Constitucional, neste caso, calcula-se sobre os 5 dias e não sobre 10 dias, porque o 1/3 Constitucional calcula-se sobre férias e não sobre licença remunerada.

DIREITO DE FÉRIAS IGUAL A FÉRIAS COLETIVAS

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 4/12 de férias, portanto 10 dias (4 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

férias coletivas	10 dias
licença remunerada	00 dias
total	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre os 10 dias.

DIREITO DE FÉRIAS SUPERIOR A FÉRIAS COLETIVAS

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 8/12 de férias, portanto 20 dias (8 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder apenas 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

férias coletivas	10 dias
licença remunerada	00 dias
total	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre 10 dias. Quanto aos 10 dias restantes, ficará o empregado com um crédito de 10 dias de férias, em que a empresa deverá conceder dentro do período concessivo.

Caso a pendência fosse inferior a 10 dias, a empresa dever-se-ia conceder integralmente.

MUDANÇA DO PERÍODO AQUISITIVO

Excepcionalmente, nos casos de férias coletivas, o período aquisitivo de férias muda de acordo com o início do gozo das respectivas férias, isto é, começa-se um novo período aquisitivo no início das férias coletivas.

Dessa maneira, o vencimento das férias seguintes passa a não coincidir com a data de admissão, como normalmente acontece.

Exemplo:

- férias proporcionais de 01/01/x1 a 30/11/x1 = 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas = 01/12/x1

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo de férias será em 01/12/x1. Em 01/12/x2 terá adquirido uma férias.

EMPREGADOS COM PERÍODO AQUISITIVO COMPLETO DE FÉRIAS

No tocante aos empregados com mais de um ano de casa, portadores de período incompleto de férias, a dúvida está em torno de considerar uma “antecipação” ou uma “quitação” do período aquisitivo de férias, ao conceder as férias coletivas.

Conforme citamos anteriormente, na prática, as férias coletivas destinam-se aos empregados portadores de período aquisitivo incompleto de férias, pois assim os artigos 139, 140 e 141 da CLT disciplinam a matéria, com clareza e transparência.

O mesmo não acontece ao tratar de empregados com o período aquisitivo completo de férias. Resta-nos tratar o assunto por analogia, os quais são os seguintes pontos à serem comentados:

a) O artigo 140 da CLT, define situações em que o empregado tem período aquisitivo incompleto de férias, isto é, fraciona-se os dias de gozo pela proporcionalidade de avos de que tem direito e muda o período aquisitivo;

b) Os artigos 129, 130 e 134 definem que o descanso proveniente de férias, ocorre após decorrido um ano de trabalho, isto porque, por convenção, o trabalhador necessita de um descanso físico e mental de no mínimo 30 dias, após 12 meses corridos de trabalho. Portanto, não se cogita em falar de antecipação de férias antes de ter completado 12 meses de trabalho, pois a legislação previu essa hipótese, salvo quando concedidas em férias coletivas, e assim mesmo, não se trata de adiantamento (o art. 140 refere-se ao fracionamento e quitação do período);

c) O artigo 137, nos dá uma idéia de punição pecuniária, quando as férias não são concedidas dentro do prazo, que é de um ano após completado o período aquisitivo de férias.

Diante do exposto, duas são as hipóteses, da qual é a prática das empresas:

Exemplo:

- empregado que foi admitido no dia 21/09/x1;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/x1;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/x2;
- o período aquisitivo de férias à considerar será de 21/09/x1 a 20/09/x2;
- a empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/x2.

OPTANDO PELA QUITAÇÃO DO PERÍODO:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/x2, digamos de 01 a 19/12/x2, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/x1, então o período aquisitivo entre 21/09/x2 a 01/12/x2, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/x2.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias, no mês de 03/x2, digamos de 01 a 11/03/x3, então o período aquisitivo de 01/12/x2 a 01/03/x3, foi integralmente quitado.

Assim sendo, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar será de 01/03/x3 até a data do início do gozo.

OPTANDO PELA ANTECIPAÇÃO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/x2 e 11 dias de março/x3 (totalizando 30 dias), gozadas pelo empregado a título de férias coletivas, ficam por conta de adiantamento ou antecipação de férias, quitando o período aquisitivo de 21/09/x2 a 20/09/x3. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/x3.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/2006, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/x3 a 20/09/x4.

Concluindo, deve-se observar que, em nenhuma das opções tratadas, o procedimento é protegido pela legislação do trabalho, assim sendo, cabe a empresa decidir administrativamente, quanto ao seu procedimento.

Fds.: Arts. 139 a 141 da CLT e seus §§; e art. 7º, XVII da CF/88.

MODELO DE COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

*“Ilmo. Sr.
Delegado Regional do Trabalho do Estado de São Paulo
Nesta.*

*A (nome da empresa), com sede na (rua, nº, município e UF), inscrita no CGC do Ministério da Fazenda sob o nº (nº do CGC), atendendo ao disposto no § 2º do art. 139 da CLT, comunica que, no período de __/__/__ a __/__/__, concederá férias coletivas a todos os empregados existentes nesta empresa (ou no setor de ...).
(Local, data, carimbo e assinatura). “*

TABELA DE CONVERSÃO DE AVOS PARA QUANTIDADE DE DIAS

Férias Proporcionais	30 DIAS (até 5 faltas)	24 dias (6 a 14 faltas)	18 dias (15 a 23 faltas)	12 dias (24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias



NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS LIVRO II - RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.176, de 14/11/23, DOU de 16/11/23, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro II das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria nº 991, de 28/03/22. Na íntegra:

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do 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 35014.341866/2020-55 e 35014.537666/2022-68, resolve:

Art. 1º - O Livro II das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 991, de 28 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º - (...)

(...)

VII - ex-cônjuge: certidão de casamento, inclusive para ex-cônjuges do mesmo sexo, na qual conste averbação de divórcio ou de separação judicial, ou declaração de separação de fato;

VIII - ex-companheira ou ex-companheiro, inclusive do mesmo sexo: documentos para comprovação da existência de união estável em momento pretérito, conforme art. 8º, além da identificação da dissolução da união estável.

(...)"(NR)

"Art. 7º-A - O enteado e o menor tutelado podem equiparar-se a filho desde que comprovada a dependência econômica e apresentadas:

I - a declaração de não emancipação; e

II - a declaração escrita do segurado falecido ou qualquer outro meio de prova que possibilite a conclusão de que havia a intenção de equiparação,

Parágrafo único - Os documentos indicados no inciso II do caput do art. 7º-A deverão ser apresentados apenas no caso de pensão por morte." (NR)

"Art. 7º-B - O ex-cônjuge ou o ex-companheiro, se receptor de pensão alimentícia de ou ajuda econômica ou financeira sob qualquer forma, poderá fazer jus à pensão por morte em igualdade de condições com os dependentes relacionados no inciso I do art. 1º.

§ 1º - Considera-se ex-cônjuge o cônjuge divorciado, separado judicialmente ou separado de fato.

§ 2º - Considera-se ex-companheiro(a) aquele(a) cuja união estável foi dissolvida.

§ 3º - Havendo pensão alimentícia - PA implantada em benefício do instituidor cujo favorecido seja o ex-cônjuge ou ex-companheiro, desnecessária será a comprovação de recebimento de PA.

§ 4º - Não havendo pensão alimentícia implantada em benefício do instituidor, o ex-cônjuge ou ex-companheiro poderá comprovar ser titular de pensão alimentícia mediante a apresentação de:

I - decisão judicial em ação de alimentos;

II - escritura pública em cujos termos conste o acordo para o pagamento de alimentos; ou

III - acordo extrajudicial referendado pelas Defensorias Públicas e Ministério Público, acompanhado de ofício do órgão.

§ 5º - Tratando-se de recebimento de ajuda econômica ou financeira sob qualquer forma, a referida ajuda deverá ser comprovada de forma contínua até o óbito do instituidor." (NR)

"Art. 21 - (...)

(...)

Parágrafo único - Considera-se inválido o dependente cônjuge, companheiro(a), filho(a), pais, irmão(ã), ex-cônjuge e ex-companheiro que for considerado incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade remunerada que lhe

garanta subsistência, cuja comprovação seja por meio de exame médico-pericial a cargo da Perícia Médica Federal, desde que a Data do Início da Invalidez tenha ocorrido até a data prevista para a cessação da cota (quatro meses ou conforme a idade)." (NR)

"Art. 57 - O reconhecimento da perda da qualidade de segurado no termo final dos prazos fixados nos arts. 45 a 51, observadas as prorrogações previstas nos arts. 53 e 54, ocorrerá no dia seguinte ao do vencimento da contribuição do contribuinte individual relativa ao mês imediatamente posterior ao término daqueles prazos, ou seja, no 16º (décimo sexto) dia do 14º (décimo quarto) mês, observado o disposto no §4º.

§1º Para o segurado facultativo, a perda da qualidade de segurado no termo final do prazo fixado no art. 50, ocorrerá no dia seguinte ao do vencimento de sua contribuição relativa ao mês imediatamente posterior ao término daquele prazo, ou seja, no 16º (décimo sexto) dia do 8º (oitavo) mês.

(...)

§ 4º - Os prazos previstos no caput e no §1º serão prorrogados caso o 15º (décimo quinto) dia caia em dia não útil, situação em que a perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao primeiro dia útil posterior ao vencimento." (NR)

"Art. 64 - No caso de morte presumida, para fins de concessão de pensão por morte, a apuração da qualidade de segurado do instituidor será verificada:

I - na data provável da ausência fixada pelo juízo ou, na sua omissão, na data do ajuizamento da ação declaratória da ausência; ou

II - na data da ocorrência do fato causador do óbito em razão de desaparecimento em situação de extrema probabilidade de morte como catástrofe ou acidente.

(...)" (NR)

"Art. 72 - (...)

(...)

§ 1º - Para todos os fins e observado o disposto nos §§ 2º e 3º, dependerá da apresentação de certidão por tempo de contribuição - CTC o cômputo dos períodos contributivos vertidos ao regime próprio de previdência e realizados pelos empregados e servidores públicos beneficiados pela lei de que trata o caput.

§ 2º - O disposto no §1º aplica-se aos casos em que a reintegração aos cargos ou empregos com enquadramento no Regime Jurídico Único foi considerada indevida e houve a reversão ao Regime Celetista.

§ 3º - A CTC de que trata o § 1º deverá ser emitida pelo ente que recepcionou as contribuições, nos moldes da Portaria MTP nº 1.467, de 2 de junho de 2022. " (NR)

"Art. 99 - O recolhimento efetuado em atraso, inclusive quando se tratar de retroação de DIC, não será considerado para fins de carência, se no período transcorrido entre a competência em atraso e a data do seu recolhimento tiver sido ultrapassado o prazo aplicado para fins de manutenção da qualidade de segurado.

§ 1º - O período compreendido entre abril de 1973 e fevereiro de 1994, quitadas as contribuições até a data-limite de fevereiro de 1994, serão considerados em dia, dispensando-se a exigência da respectiva comprovação por parte do contribuinte quando estejam no CNIS e/ou em microficha.

§ 2º - O disposto no caput aplica-se ainda que o recolhimento em atraso tenha sido efetuado no prazo de manutenção da qualidade de segurado decorrente de filiação em outra categoria." (NR)

"Art. 122 - (...)

(...)

V - auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente, nos casos de acidente de qualquer natureza, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, bem como, quando após filiar-se ao RGPS, o segurado for acometido de alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Economia, conforme art. 30, inciso III, do RPS.

(...)"(NR)

"Art. 150 - (...)

(...)

§ 4º - Para fins de análise a direito adquirido, somente poderão ser considerados os recolhimentos em atraso efetuados até a data da constituição do direito. Os recolhimentos com data de pagamento posterior à data da análise do direito não integrarão o cálculo de tempo de contribuição nessa regra, mesmo que se refiram a competências anteriores, inclusive na situação de pagamento de indenização previdenciária.

(...)"(NR)

"Art. 218 - (...)

Parágrafo único - Ainda que a remuneração seja superior ao definido no caput, será devido o benefício ao empregado do MEI, cabendo ao Comitê Gestor do Simples Nacional - CGSN, fazer o acompanhamento do enquadramento do empregador na condição de MEI." (NR)

"Art. 235-A - No período de 12 de novembro de 2019 a 18 de agosto de 2020, vigência da Medida Provisória nº 905, a RMI do auxílio-acidente decorrente de qualquer natureza e do auxílio-acidente decorrente de acidente de trabalho correspondia a 50% (cinquenta por cento) da RMI da aposentadoria por incapacidade permanente a que teria direito o segurado." (NR)

"Art. 407 - Quando do acidente resultar a morte do segurado, o reconhecimento técnico do nexos entre a causa mortis e o acidente ou doença deverá ser realizado por meio de análise documental pela perícia médica, devendo ser apresentado:

I - a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT;

II - o boletim de registro policial da ocorrência ou cópia do inquérito policial, se houver; e

III - o laudo de exame cadavérico ou documento equivalente, se houver.

(...)"(NR)

"Art. 421 - (...)

I - parto, inclusive em caso de natimorto, podendo o início do benefício ser antecipado em até 28 (vinte e oito) dias para os segurados em atividade;

(...)"(NR)

"Art. 447 - (...)

(...)

§ 2º - O benefício será devido somente pela atividade que o segurado estiver exercendo, ainda que esteja em prazo de manutenção da qualidade de segurado na outra atividade.

(...)"(NR)

"Art. 448 - Ainda que o segurado esteja em prazo de manutenção de qualidade de segurado em relação a mais de uma atividade, será devido um único salário-maternidade, observada, nesse caso, a forma de cálculo do valor de benefício disposta no inciso IV do art. 217." (NR)

"Art. 457-A - Quando houver emprego concomitante ou atividade simultânea, nos termos do art. 447, e não ocorrer o afastamento de todos os empregos ou atividades, o salário-maternidade será devido em relação ao emprego ou à atividade em que houver o afastamento do trabalho, não sendo impedimento para o pagamento do benefício a continuidade do exercício da outra atividade.

Parágrafo único - Na situação descrita no caput, a análise do direito e o cálculo do valor do benefício serão verificados considerando-se o histórico contributivo do segurado, exceto àquele relativo à atividade ou ao emprego exercido concomitante ou simultaneamente." (NR)

"Art. 493 - (...)

(...)

§ 3º - Serão aplicadas, conforme o caso, as regras de duração de cota de benefício referentes à idade, à invalidez ou à deficiência se o óbito do segurado decorrer de acidente, independentemente do recolhimento de 18 (dezoito) contribuições mensais ou da comprovação de 2 (dois) anos de casamento ou de união estável.

§ 4º - Para a comprovação do acidente de qualquer natureza, deverá ser apresentada a declaração de óbito, emitida pela autoridade médica competente, com marcação no referido documento da opção Tipo 1 no campo 48 ou Tipo 1 no campo 49.

(...)"(NR)

"Art. 501 - Deverá ser solicitado ao dependente declaração quanto ao recebimento de benefício em outro regime de previdência, conforme Anexo XXIV - "Declaração de Recebimento do Benefício em outro Regime de Previdência", da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 2022.

(...)"(NR)

"Art. 503 - (...)

(...)

§ 1º - Havendo a declaração do cônjuge de que estava separado de fato, este terá direito à pensão por morte se comprovar o recebimento de ajuda financeira sob qualquer forma até o óbito do instituidor ou o recebimento de pensão alimentícia, na forma disposta nos §§ 2º a 4º do artigo 7º-B.

(...)]"(NR)

"Art. 506 - (...)

(...)

§ 1º - Os documentos apresentados para fins de comprovação do desaparecimento devem conter informações que possibilitem a identificação do segurado.

§ 2º - A comprovação de que trata o caput será dispensada mediante apresentação de sentença judicial de morte presumida." (NR)

"Art. 542 - Existindo períodos de contribuição ao RGPS, será emitida a CTC:

I - ao servidor público da União, dos Estados, do DF ou dos Municípios vinculado a Regime(s) Próprio(s) de Previdência Social (RPPS); e

II - ao segurado de regime de previdência destinado a titular de mandato eletivo existente nos entes federativos, desde que a vinculação seja anterior à data de publicação da Emenda Constitucional nº 103, de 2019.

§ 1º - Para o segurado de regime de previdência destinado a titular de mandato eletivo caberá observar que a inexistência de manutenção de mandato eletivo na data da publicação da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, não constitui óbice à emissão da CTC;

§ 2º - Em caso de falecimento do segurado, a CTC poderá ser requerida pelos seus dependentes ou herdeiros." (NR)

Art. 2º - Ficam revogados os seguintes dispositivos da Portaria Dirben/INSS nº 991, de 2022:

I - § 1º do art. 63;

II - § 1º do art. 64;

III - parágrafo único do art. 99;

IV - parágrafo único do art. 506; e

V - parágrafo único do art. 542.

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

ANDRÉ PAULO FELIX FIDELIS



**SANITARISTA
REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO**

A Lei nº 14.725, de 16/11/23, DOU de 17/11/23, regulou a profissão de sanitaria, sendo livre o exercício da atividade profissional em todo o território nacional, desde que observadas as disposições desta Lei. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei regula a profissão de sanitaria e estabelece os requisitos para o exercício de sua atividade profissional.

Art. 2º - É livre o exercício da atividade profissional de sanitaria em todo o território nacional, desde que observadas as disposições desta Lei.

Art. 3º - Poderão habilitar-se ao exercício da profissão de sanitaria e exercer suas atividades:

I - os diplomados em curso de graduação reconhecido pelo Ministério da Educação e por ele classificado na área de Saúde Coletiva ou de Saúde Pública, ofertado por instituição de ensino superior nacional credenciada pelo Ministério da Educação;

II - os diplomados em curso de mestrado ou doutorado classificado pelo Ministério da Educação na área de Saúde Coletiva ou de Saúde Pública, devidamente reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), na forma da legislação vigente;

III - os diplomados em curso de graduação na área de Saúde Coletiva ou de Saúde Pública por instituição de ensino superior estrangeira, com diploma revalidado por instituição de ensino superior brasileira, na forma da legislação vigente;

IV - os portadores de certificado de conclusão de curso de pós-graduação de Residência Médica ou Residência Multiprofissional em Saúde na área de Saúde Coletiva ou de Saúde Pública, reconhecido pela Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) ou pela Comissão Nacional de Residência Multiprofissional em Saúde (CNRMS), nos termos da legislação vigente;

V - os portadores de certificado de conclusão de curso de especialização devidamente cadastrado no Ministério da Educação na área de Saúde Coletiva ou de Saúde Pública, ministrado por instituição de ensino superior cadastrada no Ministério da Educação, cujos formato, duração ou ênfase sejam reconhecidos por autoridade competente do Sistema Único de Saúde (SUS);

VI - aquele que, embora não cumpra os requisitos previstos nos incisos I, II, III, IV e V deste caput, tenha formação de nível superior e comprove o exercício de atividade profissional correlata no período mínimo de 5 anos até a data de publicação desta Lei.

Art. 4º - São atribuições do sanitaria, entre outras, sem prejuízo das atribuições dos demais profissionais de saúde com profissões regulamentadas:

I - analisar, monitorar e avaliar situações de saúde;

II - planejar, pesquisar, administrar, gerenciar, coordenar, auditar e supervisionar as atividades de saúde coletiva nas esferas pública, não governamental, filantrópica ou privada, observados os parâmetros legais e os regulamentos vigentes;

III - identificar, pesquisar, monitorar, registrar e proceder às notificações de risco sanitário, de forma a assegurar o controle de riscos e agravos à saúde da população, nos termos da legislação vigente;

IV - atuar em ações de vigilância em saúde, inclusive no gerenciamento, supervisão e administração, nas instituições governamentais de administração pública direta e indireta, bem como em instituições privadas, não governamentais e filantrópicas;

V - elaborar, gerenciar, monitorar, acompanhar e participar de processos de atenção à saúde, de programas de atendimento biopsicossocial e de ações, inclusive intersetoriais, de prevenção, proteção e promoção da saúde, da educação, da comunicação e do desenvolvimento comunitário;

VI - orientar, supervisionar, executar e desenvolver programas de formação nas áreas de sua competência;

VII - executar serviços de análise, classificação, pesquisa, interpretação e produção de informações científicas e tecnológicas de interesse da saúde e atuar no desenvolvimento científico e tecnológico da saúde coletiva, levando em consideração o compromisso com a dignidade humana e a defesa do direito à saúde;

VIII - planejar, organizar, executar e avaliar atividades de educação em saúde dirigidas em articulação com a população em instituições governamentais de administração pública direta e indireta, bem como em instituições privadas e organizações não governamentais.

Art. 5º - Os sanitaristas, no exercício de suas atividades e atribuições, devem zelar:

I - pela observância a princípios éticos, à dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais e de cidadania;

II - pelo respeito e defesa dos princípios e diretrizes do SUS;

III - pela legalidade, impessoalidade, eficiência, moralidade administrativa, transparência e publicidade dos atos de gestão, com respeito à privacidade e à intimidade das pessoas;

IV - pela segurança sanitária da população, de forma a prevenir exposição a riscos e potenciais danos;

V - pela garantia de sigilo e de privacidade dos dados e informações em saúde.

Art. 6º - O exercício da profissão de sanitarista requer prévio registro em órgão competente do SUS, o qual será feito mediante a apresentação de documentos comprobatórios de conclusão dos cursos previstos nos incisos I, II, III, IV e V do caput do art. 3º desta Lei ou a comprovação da experiência profissional nos termos do inciso VI do caput do referido artigo.

Art. 7º - A fiscalização da profissão de sanitarista será realizada na forma da regulamentação.

Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Camilo Sobreira de Santana
Flávio Dino de Castro e Costa
Nísia Verônica Trindade Lima
Luiz Marinho



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - NOVEMBRO/2023

A Portaria nº 740, de 14/11/23, DOU de 17/11/23, 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 novembro 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 1,001056 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de outubro 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 1,004359 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de outubro 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 1,001056 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de outubro 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 1,001200.

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 outubro de 2023, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,001200.

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