

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 020

08/03/2024

Sumário:

- **QUADRO DE CARREIRAS - GENERALIDADES**
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS**
- **PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - EXAMES MÉDICO-PERICIAIS TECNOLOGIA DE TELEMEDICINA**
- **ATESTMED - PARECER TÉCNICO DE ANÁLISE DA PERÍCIA CONECTADA**



QUADRO DE CARREIRAS GENERALIDADES

O Quadro de Carreiras é, antes de mais nada, um compromisso da empresa com o colaborador. Neste artigo, exploraremos como funciona essa ferramenta essencial, à luz da legislação trabalhista brasileira, destacando sua importância e impacto na gestão de recursos humanos.

O Que é o Quadro de Carreiras?

O quadro de carreiras representa um guia para o desenvolvimento profissional dos colaboradores dentro da empresa. Ele delinea os caminhos que podem ser percorridos, desde cargos iniciais até posições de maior responsabilidade e remuneração. Baseia-se em dois princípios fundamentais: tempo de serviço e merecimento.

Funcionamento do Quadro de Carreiras

A transparência é essencial no funcionamento do quadro de carreiras. Este documento detalha todos os cargos disponíveis na empresa, juntamente com os critérios e habilidades necessárias para avançar em cada um deles. Além disso, o quadro de carreiras oferece uma visão clara dos desafios que os colaboradores podem enfrentar em cada função.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é uma ferramenta útil na criação do quadro de carreiras, fornecendo critérios predefinidos para promoções, progressões e reclassificações. A CLT não estabelece diretamente o quadro de carreiras, mas fornece diretrizes para a equiparação salarial e proteção dos direitos dos trabalhadores.

A CLT e o Quadro de Carreiras

O artigo 461 da CLT garante a igualdade salarial entre funcionários que desempenham a mesma função, desde que cumpridos certos critérios. No entanto, o quadro de carreiras vai além da equiparação salarial, considerando tanto o tempo de serviço quanto o mérito na progressão profissional.

A Reforma Trabalhista e o Quadro de Carreiras

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe flexibilidade ao quadro de carreiras, eliminando a necessidade de homologação junto ao Ministério do Trabalho. Isso permitiu que as empresas ajustassem seus critérios de progressão de carreira de acordo com suas necessidades e estratégias.

Equiparação Salarial e Plano de Cargos e Salários

Embora a equiparação salarial garanta igualdade para todos os que desempenham a mesma função, um plano de cargos e salários é fundamental para seu funcionamento. O plano define metas e habilidades necessárias para cada função, alinhando competências com a remuneração.

Diferença entre Quadro de Carreiras e Plano de Cargos e Salários

É importante distinguir entre o quadro de carreiras e o plano de cargos e salários. Enquanto o primeiro organiza os passos na carreira com objetivos concretos, o segundo organiza os cargos de acordo com as funções e habilidades necessárias.

Importância do Quadro de Carreiras

O quadro de carreiras desempenha um papel crucial na construção de carreiras dentro das empresas, promovendo equidade, transparência e motivação para os colaboradores. Para a empresa, ele protege contra ações trabalhistas e fortalece a comunicação interna. Para o colaborador, garante uma remuneração justa e promove um ambiente de trabalho mais transparente.

Em suma, o quadro de carreiras é uma ferramenta indispensável na gestão de recursos humanos, proporcionando direção e clareza para o desenvolvimento profissional dos colaboradores e contribuindo para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, as empresas têm a oportunidade de adaptar seus quadros de carreiras de acordo com suas necessidades específicas, promovendo uma gestão mais eficiente e orientada para resultados.

Implementação de Quadro de Carreira - Passo a passo

Passo 1 - Avalie as necessidades da empresa e dos colaboradores

Análise interna: Avalie as habilidades, competências e experiências atuais dos colaboradores, bem como as necessidades de crescimento da empresa.

Entrevistas e pesquisas: Conduza entrevistas e pesquisas para entender as expectativas e aspirações dos colaboradores em relação ao crescimento profissional.

Passo 2 - Desenvolva uma estrutura de carreira

Identificação de competências: Defina as competências necessárias para cada cargo e nível dentro da empresa.

Criação de trilhas de carreira: Desenvolva trilhas de carreira claras e distintas para diferentes áreas e departamentos, com critérios específicos de progressão.

Passo 3 - Comunique o quadro de carreira

Comunique claramente: Comunique a todos os colaboradores os detalhes do novo quadro de carreira, incluindo critérios de progressão, oportunidades de desenvolvimento e benefícios.

Ofereça treinamentos: Realize sessões de treinamento para explicar como os colaboradores podem progredir em suas carreiras dentro da empresa.

Passo 4 - Implemente e acompanhe o progresso

Avaliação regular: Implemente avaliações regulares de desempenho para monitorar o progresso dos colaboradores em relação aos critérios de progressão.

Feedback contínuo: Forneça feedback contínuo aos colaboradores sobre seu desempenho e áreas de melhoria em relação às trilhas de carreira.

Passo 5 - Ofereça oportunidades de desenvolvimento

Desenvolvimento profissional: Ofereça oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos, cursos e mentorias, para ajudar os colaboradores a adquirir as habilidades necessárias para progredir em suas carreiras.

Rotatividade de cargos: Considere a rotação de cargos para oferecer aos colaboradores experiências variadas e oportunidades de aprendizado.

Passo 6 - Revise e ajuste conforme necessário

Feedback dos colaboradores: Solicite feedback regular dos colaboradores sobre o quadro de carreira e faça ajustes conforme necessário para garantir sua eficácia.

Avaliação periódica: Realize avaliações periódicas do quadro de carreira para garantir que ele continue atendendo às necessidades da empresa e dos colaboradores.

Passo 7 - Reconheça e recompense o progresso

Reconhecimento e recompensa: Reconheça e recompense os colaboradores que alcançarem marcos importantes em suas trilhas de carreira, seja por meio de aumentos salariais, promoções ou outras formas de reconhecimento.

Implementar um quadro de carreira eficaz requer tempo, comprometimento e colaboração entre os líderes e os colaboradores da empresa. No entanto, os benefícios a longo prazo para o desenvolvimento dos colaboradores e o sucesso organizacional geralmente valem o esforço investido.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor (igual produtividade e com a mesma perfeição técnica), prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Não servirá como paradigma, o empregado que tenha como diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a 4 anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 anos, e também do empregado reabilitado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental.

A distinção da "produtividade e da perfeição técnica", entre empregados de uma empresa, poderá ser determinada através da administração de cargos e salários, em especial a avaliação individual de desempenho no trabalho.

Art. 5º da CLT e art. 461 da CLT

Notas:

- A Portaria nº 8, de 30/01/87, DOU de 02/02/87, dispôs sobre homologação de Quadros de Pessoal Organizado em Carreira.
- A Portaria nº 2, de 25/05/06, não publicada no DOU (Revogada pela Portaria nº 1.417, de 19/12/19, DOU de 20/12/19 - RT 102/2019), estabeleceu novos critérios para homologação dos quadros de carreira.
- A Portaria nº 6, de 26/01/10, DOU de 29/01/10, alterou a Portaria nº 2, de 25/05/06, não publicada no DOU, que estabelece critérios para homologação dos quadros de carreira, atribuindo competências para a homologação dos Quadros de Carreira das empresas.

Jurisprudência

Enunciado nº 22 do TST

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Quadro de carreira - Equiparação salarial. Quadro de Carreira. Impossibilidade.

Possuindo o empregador quadro de pessoal organizado em carreira, afigura-se impossível a equiparação pretendida (CLT, art. 461, § 2º). A falta de homologação junto ao Ministério do Trabalho não constitui óbice à validade do ato que instituiu o quadro de carreira na empresa (Decreto 11.935/78), porque emanado do Poder Público Estadual. Desnecessária a chancela ministerial. (TRT-SP 19990507093 - RE - Ac. 06ªT. 20000553101 - DOE 27/10/2000 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CARGO DE CONFIANÇA. O exercício de função de confiança não desobriga o tratamento isonômico a que são merecedores os empregados que exercem a mesma função, atendidos os demais requisitos legais. O art. 461, da CLT, não excepciona do direito à equiparação salarial os empregados exercentes de função de confiança. Onde a lei não restringe não cabe ao intérprete fazê-lo. (TRT-SP 02980335716 RO - Ac. 06ªT. 02990287269 - DOE 25/06/1999 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)

Prêmio-produção - Equiparação salarial - O prêmio é definido pela doutrina como uma vantagem associada a fatores de ordem pessoal do trabalhador. Escapa, assim, do campo de incidência do artigo 461, da CLT. (TRT-SP 02980279875 RO - Ac. 04ªT. 19990443770 - DOE 03/09/1999 - Rel. SONIA MARIA PRINCE FRANZINI)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação pre-vista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 353, 09/04/2008)

SALÁRIO. I - SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT. II - TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar. (Enunciado nº 16, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Plano de cargos e salários - Quadro de Carreira

A empresa que tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou plano de cargos e salários, não está obrigada a observar a equiparação salarial. Neste caso, as promoções poderão ser feitas por merecimento e/ou por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

A partir de 14/07/17, com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 - RT 056/2017), a empresa está dispensada de homologar ou registrar em órgão público o quadro de carreira ou plano de cargos e salários, devendo apenas formalizar por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva.

Art. 461 da CLT

Igualdade salarial e Critérios remuneratórios entre Mulheres e Homens - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (Declaração de Igualdade Salarial)

A Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou o Art. 461 da CLT. Com a respectiva alteração, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além do pagamento das diferenças salariais devidas, não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais. No caso de infração, a multa corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência.

O Decreto nº 11.795, de 23/11/23, DOU de 23/11/23 (RT 094/2023), regulamentou a Lei nº 14.611/23, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, para dispor sobre:

- o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e
- o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

a) o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

b) o valor:

- do salário contratual;
- do décimo terceiro salário;
- das gratificações;
- das comissões;
- das horas extras;
- dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- do terço de férias;
- do aviso prévio trabalhado;
- relativo ao descanso semanal remunerado;
- das gorjetas; e
- relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

A Portaria nº 3.714, de 24/11/23, DOU de 27/11/23 (RT 095/2023), do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamentou o Decreto nº 11.795, de 23/11/23, DOU de 23/11/23, para estabelecer procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

Seção I - dados extraídos do eSocial:

- dados cadastrais do empregador;
- número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
- número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e
- cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- existência de incentivo à contratação de mulheres;
- identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

O valor da remuneração, deverá conter:

- salário contratual;
- décimo terceiro salário;
- gratificações;
- comissões;
- horas extras;
- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- terço de férias;
- aviso prévio trabalhado;
- descanso semanal remunerado;
- gorjetas; e
- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

A Declaração de Igualdade Salarial (Relatório de Transparência Salarial) consiste em preencher um formulário online disponível no site Portal Emprega Brasil do Ministério do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>).

Esta obrigação, para às empresas com 100 ou mais empregados, deverá ocorrer à cada semestre, nos últimos dias úteis nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente. Para o ano de 2024, o prazo que seria para 29/02/2024 foi prorrogado para o dia 08/03/2024, segundo informações no site do Ministério do Trabalho (não publicado oficialmente no DOU através de um ato normativo, bem como o local para declaração).

Está prevista a multa administrativa de até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários-mínimos, sem prejuízo de penalidades aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, essas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.



PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - EXAMES MÉDICO-PERICIAIS TECNOLOGIA DE TELEMEDICINA

A Portaria nº 674, de 05/03/24, DOU de 07/03/24, do Ministério da Previdência Social, disciplinou as hipóteses em que exames médico-periciais poderão ser realizados com a utilização de tecnologia de telemedicina no âmbito da Perícia Médica Federal. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso das atribuições que lhe confere, o inciso II do parágrafo único do art. 87, da Constituição, o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, e os arts. 12 a 16 da Lei nº 14.724, de 14 de novembro de 2023, tendo em vista o Processo nº 10128.003214/2024-31, resolve:

Art. 1º - Ficam disciplinadas as hipóteses em que exames médico-periciais poderão ser realizados com a utilização de tecnologia de telemedicina no âmbito da Perícia Médica Federal.

Art. 2º - Poderão ser realizados com a utilização de tecnologia de telemedicina os exames médico-periciais relativos:

- I - à aposentadoria por incapacidade permanente, conforme §1º-A do art. 42 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991;
- II - ao auxílio por incapacidade temporária, conforme §11-A do art. 60 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991;
- III - à perícia médica de reavaliação, conforme §6º do art. 101 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991;
- IV - ao Benefício de Prestação Continuada à pessoa com deficiência, conforme §2º no art. 40-B da Lei n.º 8.742/1993;
- V - à avaliação biopsicossocial da deficiência, conforme §3º do art. 2º da Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015; e
- VI - às demais perícias médicas de que trata o §3º do art. 30 da Lei n.º 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

Parágrafo único - A análise documental poderá ser combinada à tecnologia de telemedicina para a execução dos exames médico-periciais de que tratam os incisos do art. 2º.

Art. 3º - Ato complementar da Secretaria de Regime Geral de Previdência Social (SRGPS) estabelecerá as unidades de atendimento consideradas como de difícil provimento de peritos médicos, bem como aquelas com tempo de espera elevado, condições para a utilização de tecnologia de telemedicina nos exames médico-periciais de que trata esta Portaria.

Art. 4º - O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Secretaria de Regime Geral de Previdência Social (SRGPS) poderão, no âmbito de suas competências, emitir demais atos normativos complementares relacionados aos procedimentos operacionais necessários para a execução do disposto nesta Portaria.

Art. 5º - Fica revogada a Portaria MTP n.º 673, de 30 de março de 2022.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI



ATESTMED - PARECER TÉCNICO DE ANÁLISE DA PERÍCIA CONECTADA

A Portaria Conjunta nº 6, de 05/02/24, DOU de 08/02/24, republicada no DOU de 08/03/24, do Ministério da Previdência Social, tornou público o Parecer Técnico de Análise da Perícia Conectada. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e a Presidente Substituta do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o inciso II do parágrafo único do art. 87, da Constituição, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023; e o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, resolvem:

Art. 1º - Tornar público, na forma do Anexo, o Parecer Técnico de Análise da Perícia Conectada, de que trata o inciso do II do art. 1º da Portaria Conjunta MPS/INSS nº 8, de 16 de outubro de 2023.

§ 1º - O Parecer a que se refere o caput fora elaborado pelo Comitê Técnico de Análise da Perícia Conectada, composto por médicos, representantes:

- I - do Departamento de Perícia Médica Federal do Ministério da Previdência Social;
- II - da Associação Brasileira de Telemedicina e Telessaúde (ABTMs); e
- III - do Conselho Federal de Medicina (CFM).

§ 2º - Os membros a que se referem os incisos I e II foram indicados pelo Secretário de Regime Geral de Previdência Social, conforme Despacho Numerado 524/2023/SRGPS-MPS do processo SEI nº 10128.114613/2023-45.

§ 3º - Os membros a que se refere o inciso III foram indicados pelo Presidente do Conselho Federal de Medicina (CFM), através do Ofício nº SEI-2855/2023/CFM/GABIN, de 11 de setembro de 2023.

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

CARLOS ROBERTO LUPI / Ministro
DÉBORA APARECIDA ANDRADE FLORIANO / Presidente do Instituto Substituta

ANEXO - PARECER TÉCNICO DE ANÁLISE DA PERÍCIA CONECTADA

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de Parecer Técnico de Análise da Perícia Conectada, a que se refere o inciso do II do art. 1º da Portaria Conjunta MPS/INSS n.º 8, de 16 de outubro de 2023, elaborado em continuidade aos trabalhos desenvolvidos no âmbito do Comitê Técnico de Análise da Perícia Conectada.

2. Contextualmente, importante sublinhar que, por meio do citado normativo, fora instituído o Comitê Técnico de Análise da Perícia Conectada, órgão colegiado de natureza eminentemente médica, com os objetivos de identificar e avaliar os aspectos de convergência entre as boas práticas relativas à atuação médico-pericial e a realização do exame médico-pericial com uso de tecnologia de telemedicina.

3. Portanto, ab initio, os trabalhos sob competência do Comitê foram conduzidos sob a finalidade de possibilitar o aprimoramento da medida como política pública postulante à consecução de direitos sociais e ao fortalecimento da governança dos benefícios da Previdência Social.

4. Neste sentido, o presente Parecer objetiva compilar orientações direcionadas às boas práticas de telemedicina aplicada à perícia médica, a fim de possibilitar a constante consecução de iniciativas que garantam o incremento da eficiência administrativa de curto, médio e longo prazo, além de aumentar a capilaridade da cobertura de atendimento da Previdência social. Assim, visa a um processo de melhoria contínua e com o intuito de mitigar o longo tempo de espera do cidadão na busca de benefícios previdenciários e assistenciais.

DO GLOSSÁRIO TERMINOLÓGICO

5. Preliminarmente, ainda, aventa-se, para fins deste Parecer, a seguinte correspondência entre termos e seus respectivos significados:

- I - MPS: Ministério da Previdência Social;
- II - INSS: Instituto Nacional do Seguro Social;
- III - CFM: Conselho Federal de Medicina;
- IV - PEFPS: Programa de Enfrentamento à Fila da Previdência Social;
- V - TDIC's: Tecnologias Digitais, de Informação e de Comunicação;
- VI - LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados;
- VII - ICP-Brasil: Infraestrutura de Chaves Públicas do Brasil;
- VIII - PMUT: Perícias Médicas com Uso da Telemedicina;
- IX - TCU: Tribunal de Contas da União;
- X - SPMF: Subsecretaria da Perícia Médica Federal;
- XI - Teleavaliação/Telemedicina: ato de avaliação médico-pericial com uso de ferramentas de telessaúde;
- XII - Teletendimento: todo o processo de reconhecimento de direito com uso de ferramentas de telessaúde (perícia médica, avaliação social, administrativo); e
- XIII - Telessaúde: termo genérico da Lei n.º 14.510/2022 para prestação remota com uso de tecnologias da informação dos serviços relacionados a todas as profissões da área da saúde.

DO COMITÊ

6. Os trabalhos desenvolvidos foram de suma importância para subsidiar o presente Parecer e fomentar a aplicação do Plano de Implantação da Perícia Conectada a ser direcionado para a expansão qualitativa da aplicação da telemedicina na Previdência Social.

7. Para tanto, por se tratar de órgão colegiado eminentemente médico, a composição do Comitê Técnico de Análise da Perícia Conectada limitou-se a profissionais médicos com relevante conhecimento técnico, tendo como membros os representantes designados conforme art. 2º da Portaria Conjunta MPS/INSS n.º 8, de 16 de outubro de 2023.

8. Ato contínuo, importante destacar que a atuação do Comitê fora impulsionada por reuniões híbridas (presencial/virtual), totalizando 9 (nove) encontros (cujas atas seguem em anexo):

- I - Reunião dia 1º de novembro de 2023, às 14h;
- II - Reunião dia 14 de novembro de 2023, às 15h;
- III - Reunião dia 20 de novembro de 2023, às 15h;
- IV - Reunião dia 05 de dezembro de 2023, às 15h;
- V - Reunião dia 19 de dezembro de 2023, às 15h;
- VI - Reunião dia 26 de dezembro de 2023, às 15h;
- VII - Reunião dia 02 de janeiro de 2024, às 15:30;
- VIII - Reunião dia 10 de janeiro de 2024, às 16h; e
- IX - Reunião dia 12 de janeiro de 2024, às 16h.

DO CONJUNTO DE MEDIDAS DIRECIONADAS À EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA

9. Preambularmente, é fundamental salientar que as ações direcionadas à retomada da justiça social não são isoladas, mas sim integram um conjunto de medidas que são delineadas sob o escopo da implementação de políticas governamentais aptas a possibilitar maior equilíbrio à rede de atendimento da Previdência Social, equalizar o binômio demanda e oferta e viabilizar alternativas ao déficit de capacidade operacional disponível e à continência de servidores.

10. Sob esta égide, verifica-se um esforço do MPS para alteração do paradigma de atendimento em virtude do cenário de tempo de espera do cidadão para realização de perícia médica ainda longo, com destaque:

I - à Instituição do ATESTMED. Medida de fundamental importância para redução do estoque e do tempo de espera para a sociedade, ocasião em que a Lei n.º 14.441, de 2 de setembro de 2022, alterou a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir o § 14 no seu art. 60, e autorizar a análise documental para a concessão do benefício por incapacidade temporária com dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral. Assim, os requerentes podem pedir o benefício de maneira remota, sem a necessidade de atendimento médico presencial. Há maior simplicidade e celeridade processuais, com mais de 70% de conformidade e um montante que ultrapassa 500 mil análises, atingindo, portanto, o seu fulcro em reduzir a fila de segurados que aguardam atendimento;

II - ao Envio do Ofício SEI n.º 45537/2023/MPS (Processo SEI n.º 19958.102255/2023-20) ao Ministério de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com proposta para a realização de concurso público para provimento de 1.574 vagas para Perito Médico Federal;

III - à Instituição do Programa de Enfrentamento a redução da fila da Previdência Social (PEFPS), em vigor sob a égide da Lei n.º 14.727, de 14 de novembro de 2023. O PEFPS vem aumentando a capacidade operacional da Perícia Médica Federal progressivamente, visto que os peritos poderão aderir ao trabalho excepcional com extensão do turno de atendimento e/ou com trabalho em finais de semana, com o foco em reduzir a mora para conclusão dos processos administrativos requeridos ao INSS e que impactam diretamente na vida de toda a população brasileira; e

IV - à realização, no ano de 2023, de 350 Mutirões de Perícia Médica no Brasil, sendo atendidos 251 Municípios distintos e perfazendo um total de 50.790 atendimentos presenciais.

11. De tal modo, as ações por parte do MPS elencadas acima resultaram num incremento substancial no número de atendimentos periciais em 2023. Ao comparar os dados estatísticos, verifica-se que, no período de 01/01/2023 a 17/07/2023, foram realizadas 316.589 perícias médicas. Por sua vez, devido às ações supracitadas, no período de 18/07/2023 a 27/12/2023, foram executadas 942.705 perícias médicas. Cabe ressaltar, ainda, que o Tempo Médio de Espera para Atendimento - TMEA no Brasil, caiu de 68,27, em setembro, para 49,12 em novembro deste ano. Portanto, destaca-se que, em apenas 5 meses, o volume de perícias médicas quase triplicou, em relação aos 7 primeiros meses deste ano, mostrando que as diversas ações governamentais implementadas neste íterim (18/07/2023 à 27/12/2023) estão gerando resultados robustos e progressivamente satisfatórios.

12. Note-se que, mesmo que os resultados já sejam favoráveis e contribuam para um acesso mais célere e efetivo aos requerentes que procuram os serviços previdenciários e assistenciais para a concretização de seus direitos, incumbe ponderar que, como referido, as reuniões do Comitê Técnico de Análise da Perícia Conectada foram pautadas sob a finalidade de prover uma maior cobertura previdenciária ao cidadão, utilizando-se de recursos de tecnologia da informação e comunicação, além de processos criativos e inovadores e que reforçam as boas práticas, conforme será apresentado a seguir.

DO ARCABUÇO NORMATIVO A SER OBSERVADO

13. Como marco legal para o uso de tecnologia de telemedicina, a Lei n.º 14.510, de 27 de dezembro de 2022, autorizou e disciplinou a prática de telessaúde em todo o Brasil, estabelecendo princípios basilares a serem seguidos, como a autonomia do profissional de saúde e o consentimento livre e informado do paciente para decidirem pela escolha deste método; a garantia de atendimento presencial caso haja recusa de autorização por meio de Termo de Consentimento livre do paciente; o provimento de serviço de qualidade e seguro ao trabalhador periciado, dentre outros.

14. Em continuidade, a Lei n.º 14.724 de 14 de novembro de 2023, dentre outras medidas, institui o citado PEFPS e autorizou a utilização de tecnologia de telemedicina na Perícia Médica Federal em municípios de difícil provimento de médicos peritos ou com tempo de espera elevado.

15. Ressalta-se, ainda, a importância do Código de Ética Médica vigente, aprovado pela Resolução CFM n.º 2.217, de 27 de setembro de 2018, e modificado pelas Resoluções CFM n.º 2.222/2018 e n.º 2.226/2019, especialmente quanto as normas dos artigos 1º, 6º, 7º, 20, 21 e 32.

16. Na mesma esteira, a Resolução CFM n.º 2.314/22, disciplina o uso da Telemedicina no Brasil e define o exercício da medicina mediado por Tecnologias Digitais, de Informação e de Comunicação (TDICs), para fins de assistência, educação, pesquisa, prevenção de doenças e lesões, gestão e promoção de saúde, e que o uso deste método deve observar a comprovação de consentimento livre e informado do paciente e o uso de plataformas com nível de garantia de segurança 2, principalmente resguardando o sigilo médico.

17. Ainda, cabe sublinhar o disposto na resolução CFM n.º 2.325/22, que define e disciplina o uso de tecnologias de comunicação na avaliação médico pericial, bem como dispõe que, quando utilizada telemedicina para finalidade pericial, o laudo deve conter a identificação das partes e dos profissionais participantes do ato médico pericial que foi produzido de forma remota; o registro da data e hora do início e do encerramento do ato pericial; o esclarecimento que essa modalidade de perícia médica tem limitações técnicas que devem ser consideradas pelas partes envolvidas e pelos destinatários da prova; e o termo de consentimento livre assinado pelo periciando.

18. Além disso, não se pode abstrair da necessidade de observância da Lei n.º 13.787, de 27 de dezembro de 2018, que dispõe sobre a digitalização e a utilização de sistemas informatizados para a guarda, o armazenamento e o manuseio de prontuário de paciente; da Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014, que estabelece os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil; e da Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre proteção de dados pessoais (LGPD).

19. Igualmente, faz-se necessário pontuar que o médico deve possuir assinatura digital qualificada, padrão ICP-Brasil, nos termos das Leis vigentes no país.

20. Ao final, também é importante registrar a experiência-piloto já realizada para execução dos exames médico-periciais com uso de tecnologia de telemedicina, então identificada como "Perícias Médicas com Uso da Telemedicina (PMUT)", no âmbito do INSS e da então SPMF, em cumprimento ao Acórdão n.º 2597/2020 - TCU (Medida Cautelar TC 033.778/2020-5), sendo um grande avanço na construção desse novo modelo de atendimento.

DO PARECER TÉCNICO DE ANÁLISE DA PERÍCIA CONECTADA

21. Da análise dos dispositivos normativos supracitados, propõem-se a construção desse novo modelo de atendimento inovador. Sendo assim, as reuniões foram pautadas em elucidar e aprimorar o que já estava estabelecido e normatizado, além de guiar o processo de mudança, respeitando etapas de um planejamento estratégico para implementação adequada da proposta das boas práticas de telemedicina aplicada à perícia médica.

22. Para tanto, define-se por Perícia Médica Conectada a perícia médica executada com a utilização de recurso de Tecnologias Digitais, de Informação e de Comunicação e de ambientes seguros para fins de Telemedicina e Formação Profissional.

23. A utilização da Perícia Médica Conectada objetiva, dessa forma, garantir a constante consecução de iniciativas que garantam o incremento da eficiência administrativa de curto, médio e longo prazo e aumentar a capilaridade da previdência social e diminuindo a jornada dos requerentes de benefícios previdenciários, assistenciais, administrativos, tributários e trabalhistas.

24. Diante do exposto, considerando que a perícia médica é etapa relativa à instrução dos benefícios previdenciários, assistenciais, administrativos, tributários e trabalhistas, conclui-se que, observada a imprescindível necessidade de capacitação continuada do médico para o uso das Tecnologias Digitais, de Informação e de Comunicação (TDICs), Telepedagógica, Bioética digital e aspectos legais sobre Telemedicina e Telessaúde, a Perícia Médica Conectada poderá utilizar-se da associação de recursos de telemedicina e análise documental para a instrução e análise dos requerimentos mencionados.

25. Ademais, também é preciso ponderar que a legislação em vigor estabelece que o Ministério da Previdência Social deverá regulamentar tecnicamente o uso da telemedicina na Perícia Médica Federal, bem como a definição das Unidades Previdenciárias e municípios onde a modalidade poderá ser utilizada.

26. Diante disso, esse Parecer, observada a necessidade de publicação do referido ato a cargo do MPS, tem o escopo de estabelecer diretrizes técnicas genéricas no âmbito da Perícia Médica Conectada, visando à segurança técnica de sua utilização e servindo como instrumento balizador futuro para estabelecimento de cenários técnicos para sua utilização.

27. As premissas básicas que devem nortear a utilização da telemedicina aplicada à perícia médica são:

I - Liberdade e autonomia do perito e do segurado/trabalhador em escolher essa modalidade de atendimento de perícia médica, independentemente do tipo de requerimento pericial a ser avaliado, sendo assegurada a possibilidade de encaminhamento para exame pericial presencial, caso o perito assim entenda necessário (neste caso, a atuação do perito sendo considerada como ato equivalente a uma teletriagem);

II - Garantia da não interferência de terceiros não autorizados no ato médico pericial;

III - Capacitação prévia do perito em relação à tecnologia utilizada, especificidades e regramento técnico;

IV - Garantia de segurança técnica com uso de software e plataforma de comunicação certificados;

V - Sala de perícia própria (ou ambiente parametrizado), com adequada iluminação, visibilidade e isolamento acústico de forma a garantir o sigilo do ato médico pericial e preservar a intimidade do periciando;

VI - Conectividade, infraestrutura computacional e plataforma de comunicação adequadas;

VII - Segurança e sigilo no armazenamento das informações periciais com registro dos dados nos sistemas corporativos informatizados já existentes do INSS e da Perícia Médica Federal;

VIII - Identificação do periciando e dos profissionais participantes, ficando registrado que a perícia médica foi realizada por telemedicina, registrados também os horários de início e encerramento do ato pericial;

IX - Assinatura do requerente de termo de consentimento livre e informado; e

X - Possibilidade de associação da análise documental remota complementada por telemedicina.

RECOMENDAÇÃO

28. Ante o exposto, formaliza-se o presente Parecer Técnico de Análise da Perícia Conectada, com sugestão de instituição de Comitê técnico permanente de acompanhamento dos processos de trabalho relacionados à Perícia Conectada, especialmente devido à necessidade de contínuo aprimoramento da medida, incorporação de novas tecnologias, adequação e/ou melhorias de métodos, encaminhando-o, em prosseguimento, ao INSS e ao MPS para subsidiar o Plano de Implantação da Perícia Médica Conectada.