



Câmara aprova criação de programa para agilizar os benefícios do INSS

Servidores receberão pagamentos extras por processos analisados; texto segue para análise do Senado

Kayo Magalhães/Câmara dos Deputados



Deputados aprovaram a medida provisória em sessão do Plenário

A Câmara dos Deputados aprovou nesta quinta-feira (7) medida provisória que cria o Programa de Gerenciamento de Benefícios (PGB) para estimular o trabalho extra de servidores do INSS e do Ministério da Previdência Social na análise e perícia

em processos de revisão e reavaliação de benefícios previdenciários e assistenciais.

Aprovada na forma de um substitutivo da relatora, senadora Zenaide Maia (PSD-RN), a Medida Provisória 1296/25 será enviada agora ao Senado.

Com um orçamento previsto de R\$ 200 milhões para 2025, o programa pagará valores de R\$ 68 ou R\$ 75 por processo revisado pelo servidor que aderir ao programa.

O primeiro valor será devido ao servidor da carreira de seguro social; e o segundo aos integrantes das carreiras de perito médico federal, supervisor médico pericial e perito médico da Previdência Social.

Portaria que regulamentou a MP limita o valor a receber anualmente pelo primeiro grupo em R\$ 17.136,00 e o valor para o segundo grupo em R\$ 18.900,00.

Em todos os casos, os valores, somados à remuneração normal, não poderão passar do teto do funcionalismo, atualmente R\$ 46.366,19.

O programa terá duração de 12 meses, contados da edição da MP (abril deste ano), mas poderá ser prorrogado até 31 de dezembro de 2026.

Acompanhamento

A novidade no texto vindo da comissão mista é a criação de um comitê de acompanhamento do programa, que terá natureza consultiva e deliberativa para avaliar e monitorar as atividades e o alcance dos objetivos a fim de recomendar melhorias nos processos de trabalho.

O comitê deverá ainda atuar no sentido de aumentar a capacidade operacional do órgão na realização de reavaliações e revisões de benefícios previdenciários e assistenciais.

Segundo o texto, o comitê será composto por um representante da carreira de perícia

médica federal e por representantes de outros três ministérios e do próprio INSS. Os ministérios envolvidos são: Previdência Social (coordenador do comitê); Casa Civil; e Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

As reuniões desse comitê serão bimestrais, mas também poderá haver reunião extraordinária pela convocação de qualquer integrante. O quórum para reunião e aprovação de pautas será da maioria dos membros.

Valor por fora

Segundo a MP, os pagamentos aos servidores para diminuir a fila de processos em atraso do INSS não serão incorporados à remuneração ou à aposentadoria e não sofrerão descontos previdenciários, além de não servirem de base de cálculo para benefícios ou vantagens.

Caso o servidor receba hora extra ou adicional noturno pela mesma hora de trabalho, o pagamento extraordinário do programa não será devido. Outra situação é a de compensação de horas, inclusive por participação em movimento grevista.

Tipos de processos

Além dos casos regulares de revisão e reavaliação de benefícios previstos em lei, o programa terá como alvo a revisão de processos e serviços administrativos cujo prazo de análise tenha superado 45 dias ou com prazo judicial expirado, assim como as avaliações sociais que compõem a avaliação biopsicossocial para acesso ao Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Quanto aos serviços médico-periciais, a MP inclui as perícias realizadas em unidades

de atendimento da Previdência Social sem oferta regular desse serviço e as realizadas em unidades com oferta regular, mas com prazo máximo para agendamento superior a 30 dias.

Perícias com prazo judicial vencido e de análise documental também entraram no programa.

Prioridades

A portaria que regulamentou a MP define como prioridade de trabalho para os servidores da carreira de Seguro Social os seguintes grupos de serviço, nesta ordem:

- reavaliação de benefícios assistenciais e avaliações sociais, como para o BPC;
- reconhecimento inicial de direito;
- monitoramento operacional de benefício;
- demandas judiciais;
- recurso e revisão;
- manutenção de benefícios; e
- reabilitação profissional

Perícia médica

Em relação ao trabalho extra dos peritos médicos, a portaria fixa como ordem de prioridade:

- os processos de reavaliação e revisão das condições de concessão administrativa ou judicial do BPC para pessoa com deficiência, de auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente ou aposentadoria por incapacidade permanente e de pensionista inválido;
- exames médico-periciais e análises documentais para concessão do benefício por incapacidade laboral no âmbito do Atestmed; e

- demais serviços relativos à análise documental.

Todos os servidores deverão cumprir meta específica de desempenho no atendimento da demanda ordinária e regular do INSS e do Ministério da Previdência Social como requisito para o servidor realizar atividades no PGB e receber a remuneração extra.

Já o Ministério da Previdência Social e o INSS deverão publicar em suas páginas na internet relatórios trimestrais com os resultados do programa, com informações sobre o número de processos analisados, perícias realizadas, valores economizados, tempo médio de atendimento e impacto social estimado.

Redução da fila

O líder do PT, deputado Lindbergh Farias (RJ), afirmou que houve uma redução da fila do INSS no governo Lula, de 63 dias para algo em torno de 48 dias. “Mas tem que haver nova redução. Para isso, essa MP é muito importante”, argumentou.

Os deputados Adriana Ventura (Novo-SP) e Chico Alencar (Psol-RJ), embora favoráveis, consideraram a MP um paliativo e cobraram a instalação da comissão parlamentar de inquérito (CPI) sobre descontos indevidos em benefícios do INSS.

Reportagem – Eduardo Piovesan e Ralph Machado

Edição – Natalia Doederlein

Fonte: Agência Câmara de Notícias

Adepol questiona norma do AM que aproxima idade de aposentadoria entre policiais civis homens e mulheres

Entidade afirma que a lei desrespeita a Constituição Federal ao não garantir idade menor para aposentadoria de mulheres



Norma do AM sobre aposentadoria de policiais civis é contestada no Supremo

A Associação dos Delegados de Polícia do Brasil (Adepol) questionou no Supremo Tribunal Federal (STF) norma do Amazonas que estabelece critérios semelhantes para contratação especial de policiais civis homens e mulheres do estado. O tema é objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7857).

A entidade argumenta que a Lei Complementar estadual 231/2022, ao fixar idades mínimas próximas – 52 anos para mulheres e 53 para homens –, promove uma equiparação indevida entre os gêneros, em desacordo com a proteção especial assegurada às servidores públicos. A associação alega que a Emenda

Constitucional Federal 103/2019 prevê uma redução de cinco anos na idade mínima oportunizada das mulheres policiais em relação aos homens.

Para o autor, os policiais têm direito a uma faixa etária mais benéfica na aposentadoria em razão das particularidades de gênero. Sustenta que o princípio da igualdade impõe o reconhecimento das diferenças biológicas, sociais e históricas que justificam um tratamento previdenciário distinto para as mulheres, especialmente nas carreiras policiais, em razão do risco e da alta exigência física e emocional.

A Adepol sustenta que a norma amazonense frente à dignidade humana, à erradicação da desigualdade, à igualdade de direitos entre homens e mulheres. Argumenta que a norma compromete não apenas a justiça social, mas também desrespeita a fiscalização consolidada do STF, que já reconheceu a legitimidade do tratamento previdenciário diferenciado para mulheres no desempenho de atividades de natureza policial.

FONTE: CONJUR

Justiça do Trabalho e OIT firmam plano para trabalho seguro e saudável

Documento assinado em Belém reforça compromisso com a saúde laboral, com foco na Amazônia e em temas como mudanças climáticas, digitalização e IA



Justiça do Trabalho e OIT assinaram plano de ação para promoção de trabalho seguro e saudável.

(Imagem: Warley Andrade/TV Brasil)

O TST, a OIT - Organização Internacional do Trabalho e a Enamat - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho assinaram nesta quarta-feira, 6, em Belém/PA, plano de ação voltado à promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis.

A medida aprofunda a cooperação entre as instituições, com base no memorando de entendimento firmado em maio de 2023.

O plano se articula ao Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho e tem como eixos centrais a valorização do trabalho decente, a observância das normas internacionais ratificadas pelo Brasil e a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A iniciativa leva em conta os desafios contemporâneos do mundo do trabalho, como a emergência climática, a digitalização

dos processos produtivos e o uso crescente da inteligência artificial, além da chamada “transição justa” no mercado laboral.

A solenidade de assinatura contou com a presença do presidente do TST, ministro Lelio Bentes Corrêa, dos ministros Alberto Balazeiro e Kátia Magalhães Arruda, além do diretor da OIT no Brasil, Vinícius Carvalho Pinheiro.

Ações estratégicas e foco regional

Entre os principais objetivos, está o fortalecimento da capacidade institucional da Justiça do Trabalho para desenvolver ações efetivas de promoção à saúde e segurança ocupacional.

Na região amazônica, o plano prevê a criação de um sistema de informações voltado ao desenvolvimento de políticas públicas e à elaboração de relatórios técnicos a serem apresentados na COP-30, que ocorrerá em Belém.

As diretrizes consideram os riscos associados ao trabalho em contextos de vulnerabilidade ambiental e social.

No plano internacional, está prevista uma agenda de cooperação Sul-Sul e Triangular com países da América Latina e da CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, fomentando o intercâmbio de experiências e boas práticas.

Base normativa e compromisso institucional

A proposta se ancora em marcos normativos relevantes, como as convenções 155 e 187 da OIT, ambas voltadas à proteção

da saúde e segurança no trabalho, bem como na PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

O Getrin - Grupo de Trabalho Interinstitucional Nacional, ligado ao Programa Trabalho Seguro, será responsável pela coordenação e monitoramento das ações, sem repasse de recursos entre os participantes.

Capacitação, pesquisa e comunicação

As ações contemplam uma série de iniciativas, como cursos de capacitação voltados à magistratura trabalhista, estudos sobre causas e efeitos de acidentes e doenças profissionais, análises sobre riscos relacionados às novas tecnologias e campanhas de comunicação para ampliar a conscientização da sociedade sobre o tema.

A cooperação reafirma o compromisso das instituições envolvidas com o fortalecimento de uma cultura de prevenção e com a promoção de ambientes de trabalho dignos, seguros e saudáveis em todo o país, com atenção especial às realidades locais e aos desafios do futuro do trabalho.

Informações: TST.

FONTE: MIGALHAS (link: <https://www.migalhas.com.br/quentes/436322/justica-do-trabalho-e-oit-firmam-plano-para-trabalho-seguro-e-saudavel>)

Atacadão é condenado em R\$ 5 milhões por adoecimento mental de trabalhadores, assédio moral, sexual e materno



O Tribunal Regional do Trabalho no Rio de Janeiro (TRT-RJ) condenou o Atacadão S.A., empresa do Grupo Carrefour Brasil, a pagar R\$5 milhões em indenização por dano moral coletivo em razão de condutas que resultaram no adoecimento mental de trabalhadores, além de assédio moral, sexual e materno. A decisão decorre de Ação Civil Pública (ACP), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ), e também determinou a implementação de medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Inicialmente, os pedidos da ação haviam sido julgados improcedentes. O MPT recorreu da decisão, apontando, inclusive, a não aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. A sentença original considerou que a alegada discriminação contra as mulheres seria um “problema cultural” que ocorre em todos os segmentos da sociedade, e não uma discriminação específica no ambiente de trabalho da empresa.

Ao decidir o recurso do MPT, o Tribunal destacou que essa fundamentação é equivocada, pois desconsidera as provas de assédio sexual e moral e revitimiza as vítimas ao naturalizar a violência. O acórdão ressalta que o Poder Judiciário deve considerar a existência de desigualdades sociais que afetam diretamente as mulheres, conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja aplicação é obrigatória diante da Resolução CNJ nº 492/2023.

A decisão do Tribunal foi baseada em um conjunto de provas apresentadas pelo MPT que demonstraram a existência de um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde, especialmente para as mulheres. Entre as evidências estão:

Adoecimento mental: Quantidade expressiva de homens e mulheres afastados por transtornos mentais relacionados ao trabalho. Em 2022, 70,8% dos afastamentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho foram de mulheres, embora elas representassem apenas 44,5% do quadro de funcionários. Em 2023, esse percentual subiu para 79,5%. Muitos desses afastamentos pelo INSS eram subnotificados, ou seja, não havia emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pela empresa;

Assédio sexual, moral e materno: cópias de ações trabalhistas individuais confirmaram a ocorrência desses fatos, com condenação da empresa;

Restrição ao uso do banheiro: relatos de restrição para ir ao banheiro, em ações individuais com condenação da empresa, indicavam o impacto sobre as mulheres, com depoimento de uma trabalhadora que sujou sua roupa com sangue menstrual porque a rendição para o banheiro não chegou a tempo.

A sentença de primeira instância foi reformada para condenar a empresa a cumprir uma série de obrigações, sob pena de multa diária. Entre as obrigações estão a implementação de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e um Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que contemplem riscos psicossociais com recorte de gênero, a emissão de Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs), em casos de suspeita de doença ocupacional, e a criação de uma política de prevenção e combate ao assédio.

Além disso, o Atacadão deverá abster-se de restringir o uso de banheiros por seus empregados. O valor da indenização por dano moral coletivo, fixado em R\$5 milhões, deverá ser revertido a entidades de relevância social ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

(Processo 0101074-28.2023.5.01.0038)

FONTE: Assessoria de Comunicação (MPT-RJ)

Como reconhecer o racismo religioso no ambiente de trabalho

Procuradora do MP afirma que gravações são legítimas como provas

FERNANDO FRAZÃO/AGÊNCIA BRASIL



A rotina de um varredor de rua em Brasília incluía, além do trabalho pesado, ser vítima de preconceito por ser adepto da umbanda. Ao reclamar do tratamento, foi demitido. Porém, uma ação movida por ele na Justiça reconheceu que sofreu discriminação e xingamentos no trabalho, e a empresa Valor Ambiental, que presta serviço de limpeza urbana no Distrito Federal, foi condenada a pagar uma indenização de R\$ 15 mil ao trabalhador.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), no último dia 23, que reconheceu ter havido racismo religioso, pode servir de caminho de esclarecimento para outras vítimas. Profissionais que passam por violências assim no ambiente profissional podem requerer o direito de trabalhar em paz e não ser vítima de discriminação por conta de sua fé.

Preconceito no trabalho está longe de ser um caso isolado. Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), até 31 de julho, houve, de uma forma geral, 515 denúncias de discriminação por conta de cor, origem ou etnia. No ano passado, foram 718 casos. Em relação à discriminação por conta de religiões de matriz africana, como foi o caso do varredor de rua na capital, o MPT recomenda que esses crimes sejam denunciados.

Trabalhador segregado

A procuradora Danielle Olivares Corrêa, que é coordenadora nacional da promoção da igualdade de oportunidades e da eliminação da discriminação no trabalho, esclarece que esse tipo de preconceito pode ser identificado, inclusive, por piadas jocosas e estigmatização das religiões de matrizes africanas. “O preconceito acaba, por exemplo, deixando o indivíduo isolado, às vezes, num grupo de trabalho”, lamentou, em entrevista à Agência Brasil.

A procuradora explica que a pessoa pode ser segregada tanto pelos colegas como pelo superior hierárquico, que não passa determinadas tarefas ou faz brincadeiras jocosas e inadequadas. “Chamamos de racismo recreativo, mas pode acontecer de diversas formas. Por exemplo, não dando oportunidade para aquele trabalhador ser promovido”.

Caminhos de denúncia

Danielle Olivares ressalta ser importante que a pessoa que se sinta ofendida com um comentário preconceituoso possa denunciar, inicialmente pelo canal institucional, e também em outras instâncias, como a delegacia de polícia e o Ministério Público. “Um caminho não exclui os outros”, pondera.

Um desafio é juntar as provas da discriminação. “A principal prova é a testemunhal. São pessoas que tenham testemunhado a conduta assediadora em relação ao trabalhador. Mas pode o racismo ocorrer também pelas redes sociais ou aplicativo de mensagens, por exemplo”, diz a procuradora.

Ela acrescenta que é legítimo haver gravação de conversas discriminatórias para utilização em um futuro processo. É importante que, dentro das empresas, exista mesmo uma política interna de combate ao racismo. “As empresas podem criar, por exemplo, comitês de diversidade que tragam essa discussão com programas de educação dos trabalhadores”, diz a procuradora.

Conscientização

São recomendáveis, no entender dela, parcerias com coletivos negros e organizações antirracistas, com programas de incentivo à educação, para que as situações de racismo sejam reconhecidas. “Isso deve ser pauta, por exemplo, para as capacitações de trabalhadores quando tratarem da questão do assédio moral”.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe toda forma de discriminação racial na relação de trabalho. “O empregador que não tomar as devidas cautelas de prevenção à discriminação naquele ambiente pode ser alvo de multa e proibição de empréstimos com banco público”. Além disso, a empresa pode ficar sujeita a ser condenada a dano moral coletivo numa ação civil pública do Ministério Público do Trabalho.

Nessas relações de discriminação no campo profissional, a mulher negra está ainda mais vulnerável do que os homens. Inclusive porque já recebe os menores salários, segundo levantamento dos ministérios da Mulher e do Trabalho e Emprego (MTE) divulgado em abril - a média salarial é 52,5% menor que a dos homens não negros.

“Sem providências”

No caso do varredor de rua em Brasília, a empresa alegou que a demissão ocorreu por “baixa performance do empregado, em meio a um processo de reestruturação interna”. O TRT avaliou que as provas documentais e testemunhais demonstraram que o trabalhador

foi alvo de racismo religioso e que a dispensa ocorreu pouco tempo depois de ter denunciado o tratamento preconceituoso aos superiores hierárquicos da empresa.

Na sentença, o juiz Acélio Ricardo Vales Leite, da 9ª Vara do Trabalho de Brasília, considerou que nenhuma providência foi tomada pela empresa mesmo depois das queixas do empregado.

Em segunda instância, o desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran destacou que a omissão do empregador diante de atos de racismo religioso configura violação à dignidade do trabalhador e impõe a responsabilização civil da empresa.

“A violência verbal também é violência e, para além de um simples xingamento, o reclamante, seguidor da umbanda, sofreu racismo religioso por não professar religiões eurocêntricas advindas do cristianismo”, ressaltou.

A empresa foi condenada a pagar indenização correspondente a seis salários do trabalhador, em dobro, e ficou mantida a decisão de reconhecer o direito do trabalhador ao adicional de insalubridade em grau máximo (40%), devido às condições profissionais.

Empresa nega racismo

Em nota, a empresa Valor Ambiental apontou que recebeu com “perplexidade” a decisão da justiça e reclamou que a condenação teria ocorrido a partir de um depoimento do empregado durante o período de aviso prévio dele.

Além disso, negou que existam provas do racismo religioso. “As alegações de discriminação religiosa só chegaram ao conhecimento da empresa após o ajuizamento da ação”, ponderou a empresa que vai recorrer da decisão.

**Fonte: CUT Escrito por: Luiz Claudio Ferreira
- repórter da Agência Brasil**

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Anibal Bispo

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3224-1658

SDS - Edifício Venâncio Junior,
Térreo, lojas 09-11
73300-000 Brasília-DF