

FAP-RAT-NTEP EFEITOS NA GESTÃO EMPRESARIAL

2ª EDIÇÃO - NOVEMBRO 2015



CARTA DO PRESIDENTE

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, por meio do Departamento de Ação Regional da Fiesp, Depar, junto com os sindicatos patronais, iniciou um trabalho, em 2013, sobre o Fator Acidentário Previdenciário (FAP), que onera a folha de pagamento das empresas e afeta sua competitividade.

Os estudos que a Fiesp e os sindicatos patronais desenvolvem e realizam nas áreas de legislação e saúde ocupacional têm o objetivo de fazer com que as empresas invistam em um ambiente de trabalho cada vez mais saudável e seguro. Ganha o trabalhador, por ter segurança no ambiente de trabalho e qualidade de vida, ganha a empresa, que diminuirá o percentual do pagamento do FAP, e ganha o empresário, que poderá administrar este imposto, trazendo mais competitividade e produtividade para a empresa.

Esta edição atualizada da cartilha permite que as empresas conheçam melhor o tema, abre caminho para melhoria na gestão e dá o passo a passo para que elas possam contestar as onerações indevidas nos órgãos competentes.

Tenho certeza de que este guia será de grande utilidade para todos os empresários da indústria.

Paulo Skaf

Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, Fiesp, e do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo, Ciesp.



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	6
2. CONCEITUAÇÃO E BASE LEGAL	9
2.1 PROTEÇÃO ACIDENTÁRIA NO BRASIL	9
2.2 FORMAS DE CUSTEIO	10
3. COMO CONFERIR O FAP DA SUA EMPRESA	14
3.1 ROTEIRO DE ANÁLISE	16
3.2 FAP BLOQUEADO	16
4. CONTESTAÇÃO DOS ÍNDICES ANUAIS DO FAP	21
4.1 RESULTADO DA CONTESTAÇÃO E RECURSO DE 2º GRAU	22
5. O QUE A EMPRESA PODE FAZER PARA DIMINUIR SEU FAP INDIVIDUAL	23
5.1 POR ONDE COMEÇAR	23
5.2 BOAS PRÁTICAS NA PREVIDÊNCIA	27
5.3 COMO ATUAR QUANDO O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO OCORRER	37
5.4 BOAS PRÁTICAS NA EMPRESA	42
5.5 COMO ATUAR PREVENTIVAMENTE	44
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

1. INTRODUÇÃO

Criado com o objetivo de incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como de criar uma cultura de prevenção nas empresas, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) serve para flexibilizar as alíquotas da tarificação coletiva de 1%, 2% ou 3% relativas ao antigo Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) – denominado agora Riscos Ambientais do Trabalho (RAT). É uma contribuição previdenciária obrigatória para todos os estabelecimentos brasileiros, exceto empresas enquadradas no regime Simples Nacional. Após sua aplicação, os estabelecimentos com maior acidentalidade têm tarifas maiores, já aqueles com menor acidentalidade têm os valores reduzidos.

O FAP está sendo aplicado desde 2010, mas muitos empresários, contabilistas e profissionais ligados à gestão empresarial desconhecem este fator de flexibilização da alíquota e, sobretudo, as possibilidades de reduzir o impacto financeiro em suas folhas de pagamento. As áreas jurídicas das empresas também ainda não se mostraram preparadas para esse tema, pois, com algumas exceções, a matéria está mais na esfera do Direito Previdenciário do que do Direito Tributário.

Desde a adoção desta nova medida, as empresas estão sendo oneradas significativamente, o que favorece o desequilíbrio econômico e pode provocar até demissões para reduzir custos. No entanto, as empresas que implantarem uma gestão voltada à prevenção e promoção da saúde do trabalhador e de um ambiente de trabalho seguro e saudável poderão se beneficiar e transformar o bônus do FAP em vantagem competitiva, gerando diminuição dos custos nas folhas de pagamento, eventuais ganhos de imagem, maior satisfação e fidelidade dos empregados, e melhor produtividade.

As atuais políticas de saúde nos direcionam a uma mudança de conceito: de medicina curativa para preventiva (inclusive na segurança do trabalho), por meio da atenção primária à saúde e da realização de diagnósticos precoces, sugerindo hábitos e condutas saudáveis, tratamentos mais baratos que preservem a saúde, limitem os danos e o impacto da doença na população e na produção industrial.

A competitividade crescente é o desafio imposto pela globalização às empresas brasileiras. Este cenário nos obriga a buscar respostas criativas e flexíveis, e os serviços de segurança e saúde do trabalho (SST) de cada estabelecimento possuem características específicas, que tornam este cenário ainda mais complexo: os aspectos político e social. Os serviços de SST nas organizações empresariais brasileiras, com exceção dos anos mais recentes e em alguns casos específicos, sempre foram vistos como um simples conjunto de atividades operacionais de menor relevância, um mal necessário, cujos resultados, quando mensurados, não se refletiam no desempenho do negócio. A legislação brasileira, muitas vezes complexa e sempre burocrática, criou um paradigma em que segurança e saúde são sempre vistas como custo. Tais atividades passaram a ser vistas como essencialmente técnicas, em alguns casos até meramente administrativas, cuja abordagem principal é o cumprimento do requisito legal, quando muito, sem maiores considerações em relação aos impactos no resultado da empresa. Vários fatores contribuíram e alimentaram este quadro, porém já podemos inferir que as questões relativas à Segurança, Saúde e Qualidade de Vida serão vitais para a perpetuidade dos negócios empresariais.

Segurança, Saúde e Qualidade de Vida, em particular, passarão a ser vistas como elementos diferenciadores nas políticas empresariais e adquirem ênfase estratégica, podendo ser identificadas como a última fronteira em que se podem explorar novas vantagens competitivas. Para os profissionais de saúde e segurança não bastará somente o conhecimento técnico, mas também conhecimentos em gestão e grande capacidade de relacionamento interpessoal.

Para as empresas, a mensuração de desempenho é uma verdadeira obsessão. Além do foco na prevenção de doenças e acidentes de trabalho, os profissionais de saúde e segurança deverão pensar, e muito, no aumento da produtividade e na continuidade operacional. Neste ponto, há um campo vasto, ainda estéril, que precisa ser explorado. Este é um dos temas mais desafiadores para os gestores, pois esta área recebe investimentos cada vez maiores e, conseqüentemente, aumenta a responsabilidade destes atores em todo este processo (ARANTES, 2014).

Não há dúvidas que investimentos em promoção da segurança, saúde e qualidade de vida trazem benefícios intangíveis para as organizações, além de ser o certo a se fazer. Porém, como medir os resultados de forma tangível? A resposta: boa gestão da segurança, da saúde, da qualidade de vida, dos afastamentos, do FAP e do **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário** (NTEP). E quando começar? Hoje! Não há mais tempo e dinheiro a perder.

Com o objetivo de auxiliar as indústrias brasileiras a crescer com sustentabilidade e ganho de competitividade, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) dá continuidade ao trabalho que começou em 2013, apresentando um novo material. Agora com conteúdo revisto e ampliado, o manual **FAP-RAT-NTEP – Efeitos na Gestão Empresarial** ficará disponível no site da Fiesp (www.fiesp.com.br) para que empresários e profissionais possam entender melhor como fazer a gestão do tema e começar a construir um novo cenário para empregados e empresas.

2. CONCEITUAÇÃO E BASE LEGAL

Para melhorar e/ou implantar uma gestão eficiente de segurança e saúde do trabalho e, conseqüentemente, reduzir os impactos financeiros negativos provenientes da tributação previdenciária (encargos previdenciários) que incidem na folha de pagamento das empresas, é preciso conhecer e compreender bem alguns conceitos. Vamos apresentá-los de forma objetiva e clara.

2.1 PROTEÇÃO ACIDENTÁRIA NO BRASIL

É possível perceber ao longo do tempo uma grande evolução nos sistemas de proteção ao trabalhador pela atuação da indústria (Figura 1).

<p>Constituição de 1988 – Art. 7 – Direitos Sociais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XXII – Redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas • XXX – Seguro de acidente do trabalho a cargo do empregador 	<p>Lei nº 10.666/03 – Art. 10 – As taxas de 1%, 2% e 3% podem ser flexibilizadas com bônus de até 50% e ônus até o dobro, mediante metodologia do CNPS (FAP)</p>	<p>Leis Complementares nº 123/06 e nº 127/07 – Dispõem sobre o regime diferenciado do Simples Nacional, com arrecadação única, incluindo contribuição patronal previdenciária e seguro-acidente. Decretos 6042/07 e 6257/07</p>	<p>Jan 2010 – Início da aplicação do FAP/RAT</p>				
1988	1991	2003	2006	2007	2009	2010	2015
	<p>Lei nº 8.212/91 – Art. 22 – Seguro a cargo do empregador, com contribuição de 1%, 2% e 3% para custeio dos benefícios acidentários e aposentadorias especiais</p>		<p>Lei nº 11.430/06 – Dispõe sobre o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) entre o trabalho e o agravo decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade motivadora da incapacidade</p>		<p>Resolução CNPS nº 1308 e nº 1309/09 – CNPS (trabalhadores, empregadores, aposentados e governo) definem, conjuntamente, as regras do cálculo do FAP. Decreto nº 6.957/09 – Regulamenta a implementação do FAP (Resoluções dos CNPS)</p>		<p>Súmula do STJ nº 351/2008, no inciso II do art. 19 da Lei nº 10.522/2002, no Ato Declaratório nº 11/2011, e no Parecer PGFN/CRJ nº 2.120/2011, ambos aprovados pelo Ministro de Estado da Fazenda, no art. 72, § 1º, inciso II da IN/RFB nº 971/2009, dispõe que o cálculo do FAP, a partir de 2015, vigência a partir de 2016, será realizado por estabelecimento, CNPJ completo (14 dígitos)</p>

Figura 1. Origem e evolução dos sistemas de proteção ao trabalhador.

2.2 FORMAS DE CUSTEIO

2.2.1 RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO – RAT

Representa a contribuição mensal sobre a folha de pagamento das empresas para financiar os benefícios previdenciários concedidos em decorrência dos riscos ambientais do trabalho. É uma alíquota fixa determinada para a subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) em que a empresa está vinculada. Trata-se, portanto, de **tributação coletiva**. Será calculada a razão de 1%, 2%, 3% – dependendo de o risco da atividade preponderante da empresa ser leve, médio ou grave – sobre o valor total das remunerações pagas aos segurados empregados ou trabalhadores avulsos no decorrer do mês. Incide também sobre o 13º salário.

Essas alíquotas podem ser reduzidas ou aumentadas pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que passou a vigorar em 2010.

1%	2%	3%
Para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes de trabalho seja considerado leve	Para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes de trabalho seja considerado médio	Para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes de trabalho seja considerado grave

Desde 2009 estas alíquotas não foram revistas. A Figura 2 mostra o número de CNAE nos RAT 1%, 2% e 3% em 2007 e 2009. Demonstra claramente o alto impacto deste tributo nas empresas brasileiras, mesmo com a redução significativa do número de acidentes de trabalho, como mostra a Tabela 1.

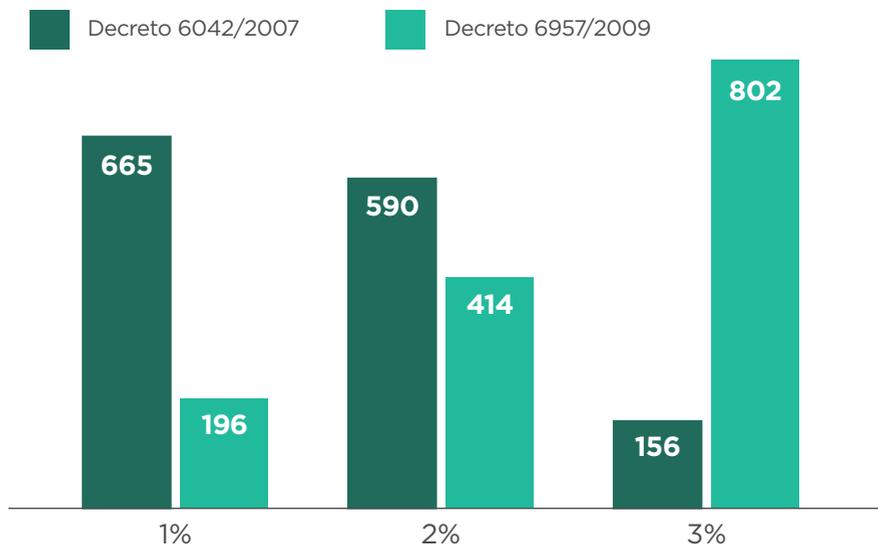


Figura 2. Riscos ambientais do trabalho: quantidade de subclasses CNAE por alíquota RAT. Fonte: Brasil, 2009.

Tabela 1. Estatísticas sobre acidentes de trabalho no Brasil.

ANO	VÍNCULOS FORMAIS	TOTAL DE ACIDENTES	% DE ACIDENTES
2007	37.607.430	659.523	1,75
2008	39.441.566	755.980	1,92
2009	41.207.546	733.365	1,78
2010	44.068.355	709.474	1,61
2011	46.310.631	720.629	1,56
2012	47.458.712	713.984	1,50
2013	48.948.433	717.911	1,47

Fonte: Brasil, 2013.

2.2.2 FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO – FAP

O FAP é o mecanismo que permite diminuir em 50%, ou aumentar em até 100%, as alíquotas mensais do RAT de 1%, 2% ou 3% sobre a folha de pagamento de cada estabelecimento. Varia conforme a quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada estabelecimento em relação a seu segmento econômico. É importante destacar que, a partir de 2015, o cálculo do FAP com vigência 2016 passou a ser atribuído por estabelecimento (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica [CNPJ] completo – 14 dígitos) e não mais por empresa, conforme a Súmula do Superior Tribunal de Justiça (STJ) nº 351/2008, inciso II do art. 19 da Lei nº 10.522/2002, no Ato Declaratório nº 11/2011, e no parecer da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional/Coordenação-Geral da Representação Judicial (PGFN/CRJ) nº 2.120/2011, ambos aprovados pelo Ministro de Estado da Fazenda, no art. 72, § 1º, inciso II da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil (IN-RFB) nº 971/2009, dispõe que o cálculo do FAP, a partir de 2015, vigência a partir de 2016, será realizado por estabelecimento, CNPJ completo (14 dígitos).

Ou seja, o **FAP individualiza a tributação para cada estabelecimento** (Figura 3).

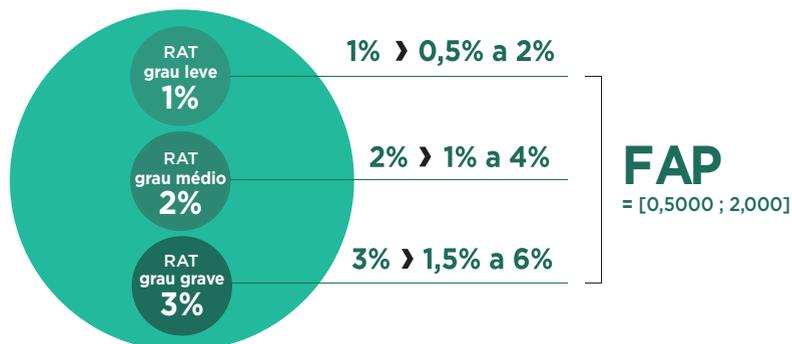


Figura 3. Exemplo de cálculo do RAT e do FAP.

2.2.2.1 Objetivos do FAP

- Ampliar a cultura da prevenção de acidentes e redução das doenças do trabalho, além de incentivar a prática do trabalho seguro junto a empregados e empregadores.

- Fomentar a flexibilização das alíquotas, uma vez que permite a redução em até 50% da taxa (bônus) aos estabelecimentos que investem em políticas para trabalho adequado, prevenção de acidente de trabalho e registram queda no índice de acidentalidade e doenças. Na direção oposta, criou-se a possibilidade de elevação das alíquotas em até 100% (ônus ou *malus*) para os estabelecimentos que apresentam maior acidentalidade.

2.2.2.2 Vantagens do FAP

PONTO DE VISTA DA SOCIEDADE	PONTO DE VISTA DAS EMPRESAS
INCENTIVAR INVESTIMENTOS EM SST <ul style="list-style-type: none"> • DIGNIDADE DO SER HUMANO • REDUÇÃO DE CUSTOS SOCIAIS DISTRIBUIÇÃO EQUITATIVA DOS CUSTOS DOS RISCOS SOCIAIS – JUSTIÇA FISCAL	REDUÇÃO DE CUSTOS VANTAGEM COMPETITIVA RETORNO ECONÔMICO IMAGEM MERCADOLÓGICA

2.2.2.3 Aplicação do FAP

Para o cálculo anual do FAP, serão utilizados os dados dos dois anos anteriores ao ano de processamento. Este é o chamado **período-base**, que nada mais é do que o conjunto de meses que serviram de referência para extração de todos os dados. Desta forma, para apuração do FAP aplicado em 2016, serão utilizados dados relativos aos afastamentos dos anos de 2013 e 2014. Isso significa que as medidas de controle adotadas em 2015 para a redução do número de eventos acidentários que impactam no FAP terão repercussão apenas em relação ao FAP do ano de 2017.



O FAP é divulgado todo ano, em setembro, pela Previdência Social no *site* <http://previdencia.gov.br> ou <http://mpas.gov.br>.

3. COMO CONFERIR O FAP DA SUA EMPRESA

Essa ação é anual e permite conhecer os vários elementos que compõem o FAP de cada estabelecimento e que foram oficialmente publicados pela Previdência. A partir destes dados é possível identificar eventuais falhas e divergências entre os dados do estabelecimento e os da Previdência. Constatadas as divergências, devem ser apresentadas as contestações para revisão dos indicadores e da base de cálculo utilizada.

Para saber qual é o FAP de seu(s) estabelecimento(s) e se os dados estão corretos, confira o passo a passo a seguir:

1. Acesse o portal indicado, selecione no *menu* Serviços à Empresa > Fator Acidentário de Prevenção – FAP e utilize a raiz do CNPJ da empresa.
2. Insira a senha de acesso, que é a mesma usada para recolhimento dos tributos à Receita Federal.

Acesso à Informação **BRASIL**

PREVIDÊNCIA SOCIAL FapWEB - Fator Acidentário de Prevenção

Acesso ao Fap Documentos de Apoio

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

- O Fator Acidentário de Prevenção - FAP fundamenta-se no disposto na Lei Nº 10.666/2003. O FAP é um importante instrumento das políticas públicas relativas à saúde e segurança no trabalho e permite a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) - redução ou majoração das alíquotas RAT de 1, 2 ou 3% segundo o desempenho de cada empresa no interior da respectiva SubClasse da CNAE.
- O FAP anual reflete a aferição da acidentalidade nas empresas relativa aos dois anos imediatamente anteriores ao processamento (exemplo: o FAP 2010 tem como período-base de cálculo janeiro/2008 a dezembro/2009). O FAP anual tem como período de vigência o ano imediatamente posterior ao ano de processamento (exemplo: o FAP 2010 terá vigência de janeiro a dezembro de 2011).
- O processamento do FAP anual, a partir do processamento no ano 2010 segue o padrão metodológico definido na resolução CNPS Nº 1.316/2010.
- Empresas optantes pelo Simples ou Filantrópicas não possuem FAP calculado. Para maiores detalhes, clique no menu "Documentos de Apoio".
- Para acessar leis, atos normativos, perguntas frequentes e respectivas respostas, entre outros, clique no comando "Documentos de Apoio" no canto superior esquerdo desta página.
- Para acessar a consulta aos valores FAP de sua empresa clique no comando "Acesso ao FAP" no canto superior esquerdo desta página.

MPS | INSS

Saltar para o início [1] | Saltar para o Menu [2] | Versão 1.0
Saltar para o conteúdo [3]

Tela 1. Acesso ao FAP.

Acesso à Informação **BRASIL**

PREVIDÊNCIA SOCIAL FapWEB - Fator Acidentário de Prevenção

Acesso ao Fap Documentos de Apoio

ALERTA

•Se ainda não possui uma senha, clique no botão "Incluir Senha" abaixo que o remeterá à página da Receita Federal para o cadastramento.
•Esta senha também poderá ser obtida nas agências de atendimento da RFB.

Campo de controle de acesso ao FAP

*CNPJ Raiz da Empresa:

*Senha:

Digite no campo ao lado a sequência de caracteres exibida:
Esse procedimento ajuda a evitar que este site seja utilizado por consultas automatizadas, o que prejudica o seu funcionamento.



MPS | INSS

Saltar para o início [1] | Saltar para o Menu [2] | Versão 1.0
Saltar para o conteúdo [3]

Tela 2. Acesso ao FAP.

3.1 ROTEIRO DE ANÁLISE

Verifique o FAP calculado para o próximo ano e compare com os fatores publicados nos anos anteriores. Como está seu índice? Melhorou ou piorou?

Na Tela 3 é possível conferir os anos anteriores.

Acesso à Informação **BRASIL**

PREVIDÊNCIA SOCIAL **FapWEB - Fator Acidental de Prevenção**

Consulta do Fap Contestação do FAP Homologação pelo Sindicato Documentos de Apoio Sair

Consulta Dados do Processamento

Dados da Empresa

Nome Empresarial:
CNPJ Raiz da Empresa:

AQUI VOCÊ CONFERE OS ANOS.

Consulta do Fap por ano de vigência

*Ano de Vigência: 2016

Consultar Cancelar

MBC XHTML MPS | INSS Versão 1.0

Saltar para o Início [1] Salutar para o Menu [2]
Saltar para o conteúdo [3]

Tela 3. Anos anteriores.

3.2 FAP BLOQUEADO

Os estabelecimentos poderão ser impedidos de utilizar a bonificação (redução) do FAP se apresentarem casos de morte ou invalidez permanente ou rotatividade funcional acima de 75% (setenta e cinco por cento).

3.2.1 BLOQUEIO DE MORTALIDADE OU INVALIDEZ PERMANENTE

Se o estabelecimento apresentar casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de acidentes ou doenças do trabalho, seu FAP não poderá ser inferior a 1 (um), salvo a hipótese de o estabelecimento comprovar, de acordo com regras estabelecidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos em melhoria

na segurança do trabalho, com o acompanhamento dos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores. Desta forma, o estabelecimento poderá afastar este impedimento e passar a receber FAP inferior a 1 (um).

3.2.2 BLOQUEIO DE ROTATIVIDADE

Não será concedida a bonificação para estabelecimento cuja taxa média de rotatividade de trabalhadores inscritos no seu CNPJ for superior a 75% (setenta e cinco por cento), salvo se houver comprovação que tenham sido observadas as normas de segurança e saúde do trabalho em caso de demissões voluntárias ou de término de obra.

3.2.3 O QUE FAZER PARA DESBLOQUEAR

É preciso:

- Comprovar a realização de investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos em **melhoria na segurança do trabalho**.
- Envolver os **sindicatos dos trabalhadores**.

A comprovação será feita a partir do preenchimento do formulário eletrônico “Demonstrativo de Investimentos em Recursos Materiais, Humanos e Tecnológicos em Melhoria na Segurança do Trabalho”, que deverá ser homologado pelo Sindicato dos Trabalhadores e conterá informações relativas ao período considerado para formação da base de cálculo do FAP anual.

No formulário eletrônico, disponibilizado no próprio *site* da Previdência, constam campos que permitirão ao estabelecimento informar, sucintamente, sobre:

I – Constituição e funcionamento de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) ou a comprovação de designação de trabalhador, conforme previsto na Norma Regulamentadora 5 (NR-5), do Ministério do Trabalho e Emprego.

II – Características quantitativas e qualitativas da capacitação e do treinamento dos empregados.

III – Composição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme disposto na Norma Regulamentadora 4 (NR-4), do Ministério do Trabalho e Emprego.

IV – Análise das informações contidas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), realizados no período que compõe a base de cálculo do FAP processado.

V – Investimento em Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), Equipamento de Proteção Individual (EPI) e melhoria ambiental.

VI – Inexistência de multas decorrentes da inobservância das Normas Regulamentadoras junto às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego.

O demonstrativo deverá ser impresso e instruído com os documentos comprobatórios, datados e assinados por representante legal do estabelecimento, e protocolado no Sindicato dos Trabalhadores da categoria vinculada à atividade preponderante, o qual homologará o documento, também de forma eletrônica, em campo próprio.

O formulário eletrônico deverá conter:

I – Identificação do estabelecimento e do Sindicato dos Trabalhadores da categoria vinculada a sua atividade preponderante, com endereço completo e data da homologação do formulário.

II – Identificação do representante legal do estabelecimento que emitir o formulário, do representante do Sindicato que realizar a homologação e do representante do estabelecimento encarregado da transmissão do formulário para a Previdência Social.

A homologação eletrônica pelo Sindicato dos Trabalhadores da categoria deverá ocorrer dentro do prazo concedido, sob pena de a informação não ser processada e o impedimento da bonificação ser mantido.

O demonstrativo impresso e homologado será arquivado pelo estabelecimento por 5 (cinco) anos, podendo ser requisitado para fins da auditoria da Receita Federal do Brasil ou da Previdência Social.

Ao final do processo do requerimento de suspensão do impedimento da bonificação, o estabelecimento conhecerá o resultado mediante acesso restrito, com senha pessoal, na rede mundial de computadores, nos *sites* do Ministério da Previdência Social (MPS) e da Receita Federal do Brasil (RFB).

Se para sua empresa não há o bloqueio, confira a seguir os eventos que compõem a base de cálculo do FAP de 2016 e os compare com os dados de acidentes e afastamentos já registrados.

A Tela 4 mostra todos os Números de Identificação do Trabalhador (NIT) considerados pela Previdência.

Dados que compuseram o cálculo do FAP conforme Resolução CNPS N° 1.316/2010

Registros de acidentes do trabalho:	<input type="checkbox"/>	Auxílio-doença por acidente do trabalho - B91:	<input type="checkbox"/>
Nexo Técnico Previdenciário sem CAT vinculada:	<input type="checkbox"/>	Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho - B92:	<input type="checkbox"/>
Massa Salarial:	<input type="checkbox"/>	Pensão por morte por acidente do trabalho - B93:	<input type="checkbox"/>
Número Médio de Vínculos:	<input type="checkbox"/>	Auxílio-acidente por acidente do trabalho - B94:	<input type="checkbox"/>
Total de Estabelecimentos na subclasse CNAE:		Valor Total de Benefícios Pagos:	<input type="checkbox"/>
Total de Estabelecimentos na subclasse CNAE com todos os insumos necessários ao cálculo do FAP:			

Tela 4. Cálculo do FAP.

PONTOS DE ATENÇÃO

Há alguma pessoa desconhecida na base de cálculo utilizada pela Previdência?

Você deverá conferir o Número de Identificação do Trabalhador (NIT) = Programa de Integração Social (PIS).

Há, na base de dados da Previdência, alguma Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) ou benefício (B91, B92, B93 ou B94) desconhecido?

- B91 – Auxílio-doença acidentário.
- B92 – Aposentadoria por invalidez acidentária.
- B93 – Pensão por morte acidentária.
- B94 – Auxílio-acidente.
- CAT – Comunicação de acidente do trabalho.

As datas dos acidentes/doenças relacionados na base de dados da Previdência são coerentes com o período considerado para apuração do FAP (2013-2014)?

OBS.: Os eventos (CAT ou benefício) só podem entrar por dois períodos na base de cálculo do FAP, ou seja, não podem ser considerados acidentes ou benefícios de 2012, por este já ter sido utilizado na apuração do FAP de 2014-2015.

Foram considerados benefícios que não possuem natureza acidentária (B31, B32)?

Foram considerados benefícios reclassificados como acidentários, por força do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), mas que foram objeto de contestação e recurso sem resposta do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)?

A massa salarial publicada é menor que a informada na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social (GFIP)?

Se nesta análise forem encontradas inconsistências, você poderá apresentar contestação ao FAP. Acompanhe o passo a passo de como fazê-la.

4. CONTESTAÇÃO DOS ÍNDICES ANUAIS DO FAP

A contestação administrativa é feita, exclusivamente, por meio de um formulário eletrônico disponível na rede mundial de computadores nos sites do Ministério da Previdência Social (MPS) e da Receita Federal do Brasil (RFB), o qual deverá ser preenchido e transmitido no período adequado, que, normalmente, é entre os meses de novembro e dezembro de cada ano. A contestação deverá versar, exclusivamente, sobre as razões relativas às divergências dos elementos previdenciários que compõem o cálculo do FAP objeto da análise anterior (Pontos de Atenção).

The screenshot shows the top navigation bar of the FapWEB system. The main menu includes 'Consulta do Fap', 'Contestação do FAP', 'Homologação pelo Sindicato', 'Documentos de Apoio', and 'Sair'. The 'Contestação do FAP' item is highlighted with a red circle. Below the menu, there is a form titled 'Contestação dos elementos do cálculo do FAP' with a dropdown menu for 'Ano de Vigência' set to 2016 and an 'Avançar' button.

Tela 5. Consulta do FAP.

This screenshot shows the 'Opções de Contestação' section of the FapWEB interface. A red circle highlights the 'Elementos à Contestar' option. The interface also displays a yellow warning box with instructions on how to proceed with the contestation process, including a note about the transmission period from November 9, 2015, to December 8, 2015.

Tela 6. Elementos a contestar.

Aqui, você deverá contestar cada inconsistência identificada na análise realizada anteriormente, quando respondeu às perguntas do Roteiro de Análise (Pontos de Atenção). Cada um dos subitens do item 2 (Elementos a Contestar), apresentados na Tela 7, abre *link* similar, em que é possível ser feita a contestação do elemento correspondente.



Tela 7. Opções de contestação.

4.1 RESULTADO DA CONTESTAÇÃO E RECURSO DE 2º GRAU

Caberá o recurso da decisão proferida no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação no *Diário Oficial da União* (DOU). O recurso deverá ser encaminhado de forma eletrônica e examinado em caráter terminativo pela Secretaria de Políticas de Previdência Social. Os resultados da contestação e do recurso serão publicados no *Diário Oficial da União*, e o conteúdo completo das decisões será divulgado no Portal do Ministério da Previdência Social com acesso restrito à empresa.

O processo administrativo de contestação e recurso tem efeito suspensivo, que cessará na data da publicação do resultado do respectivo julgamento. Havendo rejeição da contestação/recurso, eventuais diferenças de recolhimento serão cobradas com acréscimos legais, motivo pelo qual a empresa deverá avaliar a oportunidade e o risco de utilizar o efeito suspensivo que permite recolher a contribuição do RAT em uma alíquota inferior.

5. O QUE A EMPRESA PODE FAZER PARA DIMINUIR SEU FAP INDIVIDUAL

5.1 POR ONDE COMEÇAR

Identificar os perigos e riscos existentes no processo produtivo, monitorar as condições de saúde e estilo de vida dos trabalhadores e programar medidas de correção que diminuam os riscos de acidentes e doenças do trabalho, bem como a incidência de Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT), como pressão alta e diabetes. Além disso, a gestão da informação de Segurança e Saúde da empresa é imprescindível para se conhecer sua real situação e atuar preventivamente em acidentes e doenças que possam estar relacionados ao FAP/NTEP. Essas ações irão propiciar uma indústria mais segura e saudável e contribuir para a redução de custos com SST.

Além do Modelo Conceitual de Ambientes de Trabalho Saudável da Organização Mundial da Saúde (OMS), que será apresentado no item 5.5, sugere-se o Modelo de Espectro de Resposta Biológica (ERB) (MENDES, 2013), apresentado a seguir (Figura 4).

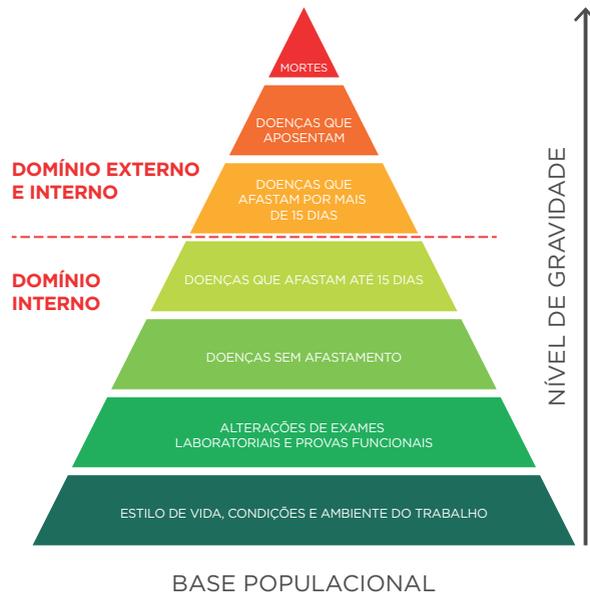


Figura 4. Modelo de espectro de resposta biológica (ERB). Fonte: www.sis.com.br.

Neste modelo, os dados de segurança e saúde dos trabalhadores que estão no **domínio interno** do estabelecimento podem ser organizados, e sua análise deve contemplar a identificação de informação relevante ou informação que requer ação, seja a curto, médio ou longo prazo, facilitando a adoção de intervenções na forma de implantação de medidas preventivas – incluindo estilo de vida, condições e ambiente de trabalho –, determinando a minimização dos efeitos adversos sobre a saúde dos trabalhadores e viabilizando a neutralização das ameaças externas e consequente redução de custo (MENDES, 2013).

A atuação na base da pirâmide, com ações de promoção de estilo de vida saudável e controle dos riscos ocupacionais, é a primeira medida a ser aplicada. O estilo de vida, representado pelo sedentarismo, etilismo, tabagismo, estresse, fatores hereditários, hábitos alimentares inadequados, obesidade, entre outros, pode contribuir muito para o adoecimento em geral; ao se somar a isso a má gestão ocupacional, o resultado será catastrófico para as empresas. Condições e processos de trabalho inadequados, além dos riscos físicos, químicos e biológicos também estão na base da pirâmide. Aqui se encontra a principal linha de ação para redução do FAP e a incidência do NTEP. Aqui, o investimento é menor.

Aqui, a gravidade é menor. À medida que subimos na pirâmide, maior o custo e maior a gravidade.

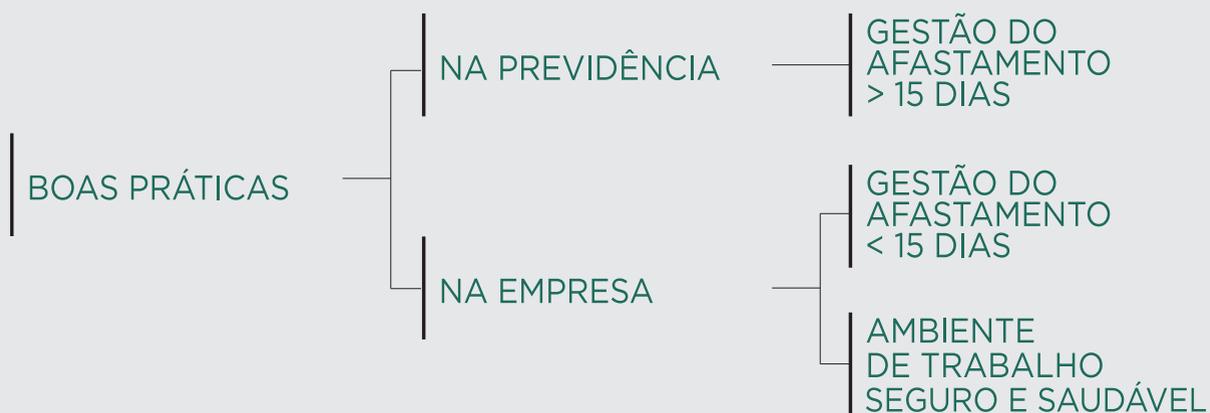
Com esta nova visão, os atuais custos com exames e procedimentos médicos, inclusive os exigidos por lei, passam para outro nível, o de investimento, na medida em que a gestão efetiva da informação gere um substancial retorno financeiro para a empresa.

O exame médico periódico é o grande gerador de informações da base da pirâmide. Defina indicadores e metas para estilo de vida (sedentários, tabagistas, obesos, etc.), analise os dados do relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o plano de ação do PPRA e as informações do monitoramento ambiental. As alterações dos exames laboratoriais, legais ou não, também deverão ser objeto de indicadores e metas (níveis de colesterol, glicemia, normalidade do hemograma, audiometria, etc.). As queixas clínicas relatadas no periódico ou nas consultas assistenciais são uma rica informação do adoecimento ainda sem afastamento e poderão nortear programas de prevenção de doenças e promoção da saúde. Ainda dentro do domínio interno, tenha a gestão do absenteísmo até 15 dias sob constante radar.

No **domínio externo**, os afastamentos acima de 15 dias, as aposentadorias por invalidez e as mortes representam maior gravidade e custo, e deverão ser objeto de constante acompanhamento, como apresentado neste material. Agora que já definimos nossos modelos conceituais, realizamos nossos principais programas, legais ou não, definimos nossos indicadores e metas; caso haja absenteísmo, acidentes e/ou doenças ocupacionais, teremos que acompanhá-los de perto.

Conheça algumas boas práticas a adotar na Previdência e no ambiente empresarial. No conceito do FAP, a variação do “fator” ocorre conforme a “quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada estabelecimento”. Desta forma, o estabelecimento que pretender reduzir seu FAP individual deverá adotar medidas que permitam realizar a gestão dos elementos que compõem o FAP e que, portanto, permitirão a redução (em até 50%) ou a elevação (em até 100%) da alíquota do RAT.

Estamos falando de:



5.2 BOAS PRÁTICAS NA PREVIDÊNCIA

5.2.1 GESTÃO DOS BENEFÍCIOS

Monitore periodicamente e de forma sistemática os dados previdenciários na procura de erros, inconsistências e conversões indevidas. Os Pontos de Atenção são os mesmos já apresentados (no *box* em destaque, anteriormente).

1. Conheça os benefícios acidentários relacionados ao seu estabelecimento, preferencialmente por meio de consultas sistemáticas ao *site* da Previdência Social. Recomendam-se consultas semanais, no mínimo. Os eventos críticos que impactam o cálculo do FAP são os registros dos benefícios da natureza acidentária:

- **B91:** auxílio-doença acidentário. É a renda mensal a partir do 16º dia de afastamento por acidente ou doença ocupacional (DO). O benefício cessa com alta médica, reabilitação, recusa ou abandono do tratamento e concessão da aposentadoria. O benefício equivale a 91% do salário-benefício.
- **B92:** aposentadoria por invalidez acidentária. Benefício mensal de pagamento continuado devido àquele segurado que se torna incapaz ou cuja reabilitação for impossível em razão de acidente ou DO. O valor é sempre de 100% do salário-benefício e, em caso de invalidez que necessite que o colaborador seja assistido, o valor é de 125%.
- **B93:** pensão por morte por acidente do trabalho. É o benefício aos dependentes por morte do segurado em razão de infortúnio laboral. O valor é sempre 100% do salário-benefício.
- **B94:** auxílio-acidente. É a renda mensal devida ao segurado que sofre acidente e fica com sequelas, apresentando incapacidade parcial e permanente decorrida de acidente de trabalho ou DO, após alta médica e consolidação das lesões.
- **CAT:** comunicação de acidente do trabalho.

Caso haja uma conversão indevida é necessário contestar formalmente. Reúna os argumentos e protocole corretamente a contestação na Previdência.

2. Apresente as contestações necessárias e de forma tempestiva, seja por meio de recurso ao Conselho de Recursos da Previdência (CRPS), seja pelo requerimento à Agência da Previdência Social (APS). Ver fluxogramas a seguir (Figuras 5 e 6). Caso haja conversão indevida é necessário contestar formalmente. Reúna os argumentos e protocole corretamente a contestação na Previdência.

3. Realize um diagnóstico dos problemas de segurança e saúde do trabalho que mais geram os benefícios previdenciários, relacionando-os com setores/cargos em que a concessão do benefício apareça de forma mais prevalente.

4. Elabore um plano de ação, priorizando os principais problemas evidenciados por meio do diagnóstico e os setores/cargos em que esses problemas são mais significativos.

5. Implante melhorias nesses setores/cargos a partir do plano de ação.

6. Monitore essas melhorias para verificar sua eficácia por meio das consultas sistemáticas ao *site* do INSS; essas consultas deverão mostrar números mais reduzidos de benefícios acidentários relacionados aos setores/cargos em que as melhorias foram realizadas.

7. Utilize indicadores de desempenho que mostrem índices relativos a benefícios acidentários e sua frequência mensal (associados ou não a números de emissão de CAT).

8. Disponha de um sistema de gestão de afastamentos para monitorar tanto os de curto quanto os de longo prazo (menor ou maior que 15 dias). Caso não haja um sistema, apresentaremos um modelo de planilha logo a seguir.

9. Controle todos os atestados médicos e CAT emitidos para evidenciar a sua pertinência quanto à realidade e à necessidade de encaminhamento ao INSS. A equipe de saúde e segurança da empresa poderá definir a possibilidade de atividades restritas dentro de cada estabelecimento, evitando o afastamento, sempre em concordância com o trabalhador e dentro dos preceitos éticos e legais. Pode ser necessária a criação de um procedimento interno para Gestão de Absenteísmo, onde será definida a política de recebimento e validação de atestados médicos (AM) maiores e menores que 15 dias.

O desempenho de seu estabelecimento e de todo o setor será avaliado; portanto, se os empresários de um mesmo segmento investirem na redução dos problemas de segurança e saúde do ambiente de trabalho, eles poderão reduzir o número de benefícios acidentários vinculadas ao seu estabelecimento, reduzindo seu FAP e, conseqüentemente, sua atividade econômica, bem como o valor do RAT (antigo SAT) vinculado ao CNAE do seu segmento econômico.

5.2.2 GESTÃO DOS AFASTADOS

- **Evite afastamentos desnecessários:** acompanhe todos os afastamentos a curto prazo para evitar o uso indevido e desnecessário do Sistema de Saúde. Isso significa melhorar as condições de trabalho e as condições de tratamento médico.

- **Controle os atestados:** crie um controle dos atestados médicos, com procedimentos que recomendem a colocação da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados entregues pelos empregados. As CID dos atestados devem ser monitoradas para criar melhorias nos postos de trabalho. Em especial, devem ser monitoradas “de perto” as CID relacionadas aos NTEP – vide definição no item 6 – da subclasse da CNAE à qual o estabelecimento pertence.

Recomenda-se consulta médica para orientação nos atestados com mais de três dias (ou menos) nas empresas que possuem serviços médicos próprios ou contratados. É preciso documentar eventos considerados com risco de conversão indevida: todos os casos que possam ser caracterizados como acidentários

(ou doenças ocupacionais) precisam de investigação conclusiva e documentação clara do processo de análise. Estas investigações (informações de Recursos Humanos, Segurança e Medicina do Trabalho, chefia imediata) são muito úteis em caso de necessidade de contestação contra um benefício convertido de forma indevida. O ônus da prova é do estabelecimento.

5.2.2.1 Motivos do absenteísmo

Recomendamos a classificação a seguir.

I – VOLUNTÁRIO

Qualquer fato que leve o trabalhador a decidir faltar, sem comprovação efetiva das demais causas:

- Visita em casa;
- Falta de empregada;
- Cansaço;
- Doença na família;
- Acompanhamento familiar;
- Festa.

II – LEGAL

- Licença-maternidade;
- Licença-paternidade;
- Adoção;
- Aleitamento;
- Gala (casamento);
- Nojo (luto);
- Serviço militar ou outras causas militares;
- Acompanhamento de familiares para tratamento de saúde;
- Férias;
- Licença-prêmio;
- Afastamento do cônjuge (acompanhar o cônjuge que está sendo transferido ou afastado);
- Doação de sangue;

- Alistamento como eleitor;
- Júri;
- Prestação de depoimento como testemunha;
- Outros serviços obrigatórios.

III – COMPULSÓRIO

- Afastamento preventivo (suspeita de irregularidade no trabalho);
- Período de trânsito (mudança de um órgão para outro);
- Participação em desporto ou representação nacional;
- Prisão em flagrante ou preventiva;
- Afastamento por condenação;
- Serviço em outro órgão ou entidade;
- Greve.

IV – POR DOENÇA

Toda e qualquer doença, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), que não tenha nexos com o trabalho.

V – POR PATOLOGIA PROFISSIONAL

Toda doença classificada pelo Ministério da Saúde e Ministério da Previdência Social como doença profissional ou relacionada ao trabalho (Brasil, 1999).

Os atestados odontológicos deverão ser classificados como “por doença” e deverão conter CID própria do atendimento. Os atestados emitidos por outros profissionais de saúde, nos quais não constam a CID, deverão estar definidos no procedimento interno de gestão do absentéismo e poderão ou não serem aceitos.

5.2.2.2 Solicitação da CID nos atestados médicos

Conforme se depreende do inciso II do artigo 3º da Resolução do Conselho Federal de Medicina (CFM) nº 1658/20022, a colocação do diagnóstico e da CID só será possível quando autorizada pelo paciente. Eis que tal informação encontra-se amparada pelo direito fundamental previsto no inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

Nas empresas que possuem Médico do Trabalho, próprio ou contratado, a relação com os trabalhadores deverá ser a mais amistosa e confiável possível; como foi dito anteriormente, o investimento em Segurança, Saúde e Qualidade de Vida e a gestão efetiva do absenteísmo podem trazer benefícios para todos.

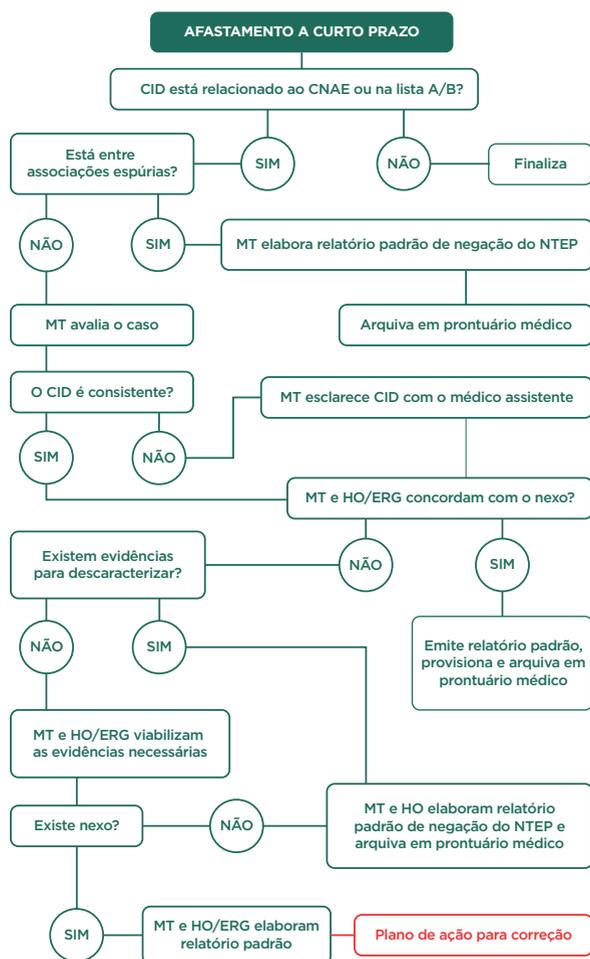
5.2.2.3 Regulamentação da caracterização e da descaracterização de acidentes

Os processos bem estruturados de investigação dos riscos ocupacionais e dos possíveis acidentes são mandatórios para este fim. Se o estabelecimento confirmar sua responsabilidade no evento, o encaminhamento deve ser feito na modalidade acidentária.

Se o estabelecimento tem evidências de que não se trata de acidente do trabalho, a melhor prática é informar à Previdência no início do afastamento (“momento zero”), quando se terá maior sucesso na descaracterização do suposto acidente (ver também item 5.4.1).

O fluxograma apresentado a seguir descreve os passos que devem ser dados pelos estabelecimentos para o monitoramento do absenteísmo até 15 dias (Figura 5).

5.2.2.4 Antes do afastamento previdenciário



CID = Classificação Internacional de Doenças;

CNAE = Código Nacional de Atividade Econômica;

ERG = Ergonomia;

HO = Higiene Ocupacional;

MT = Médico do Trabalho.

Figura 5. Acompanhamento de afastamentos menores que 15 dias.

Fonte: Dr. Paulo Reis (SESI-DN, 2011).

O estabelecimento deverá acompanhar cuidadosamente seus dados na Previdência, da mesma forma que deve acompanhar as pessoas afastadas. No caso dos acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais legitimados pelo estabelecimento ou pela Previdência, quanto menos tempo de afastamento previdenciário, menor o impacto no FAP; portanto, facilite as condições para alta. Desta forma, é possível otimizar tratamentos de reabilitação médica e profissional, além de não perder o contato com o afastado.

O fluxograma apresentado a seguir descreve os passos que devem ser dados pelos estabelecimentos para o monitoramento do absenteísmo acima de 15 dias (Figura 6).

5.2.2.5 Após o afastamento previdenciário

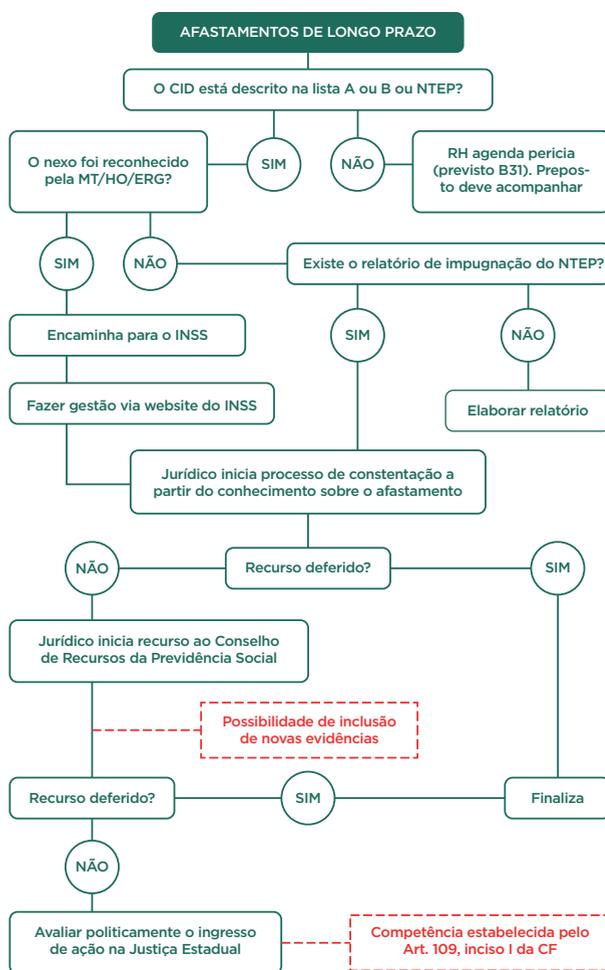


Figura 6. Acompanhamento de afastamentos maiores que 15 dias. Fonte: Dr. Paulo Reis (SESI-DN, 2001).

Crie condições para receber bem quem retorna, fazendo os ajustes necessários nas tarefas e nos postos de trabalho para otimizar a readaptação ao time e à empresa. Evite ao máximo as situações em que o funcionário está de alta do INSS e não retorna para a empresa.

5.2.2.6 Resumo

I. Definir procedimento interno para Gestão de Absenteísmo: política de recebimento e validação de atestados médicos (AM) menores e maiores que 15 dias, alertas para AM relacionados ao NTEP. Estas informações poderão constar no PCMSO. Orientar as lideranças a registrar tudo, inclusive absenteísmo voluntário (ver definição anteriormente).

II. Definir Modelo de Planilha para a Gestão do Absenteísmo (ver modelo a seguir). É fundamental que esta planilha calcule o custo do absenteísmo; portanto, o cálculo do salário médio/dia do cargo é fundamental na valoração do custo do absenteísmo.

III. Afastamentos menores que 15 dias (Figura 5).

IV. Afastamentos maiores que 15 dias (Figura 6).

V. O setor responsável (RH, SESMT, outros) deverá acessar o *site* da Previdência semanalmente, a fim de verificar os trabalhadores que estão afastados e as espécies de benefícios concedidos.

VI. Sugere-se, dependendo do porte da empresa, apresentar mensalmente os dados do absenteísmo dos estabelecimentos, por setor, em reuniões de SST, produção, RH ou comitês da empresa.

5.2.2.7 Modelo de planilha para gestão do absenteísmo

A seguir, sugere-se o modelo de planilha do PSST nº 9 (SESI-DN, 2010) (Figura 7).

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO E CUSTO DIRETO PARA A EMPRESA																					
CNAE		01.11-3		Descrição CNAE		Cultivo de cereais		CNPJ		XXXXXX-xx		NOME DA EMPRESA									
1.Período		2. Identificação do trabalhador								3. Caracterização da falta ao trabalho					4 - Custo Direto do Absenteísmo para a Empresa						
1.1. Mês	1.2. Ano	2.1. Nome do Trabalhador(a)		2.2. NIT	2.3. Setor	2.4. Cargo	2.5. Tempo no cargo	2.6. Salário médio dia/cargo	2.7. Sexo	2.8. Idade	3.1. Motivo	D + O		3.3. CID			3.3.4. Núm. de dias perdidos de trabalho	DTP 4.1. (2.6*3.3.3)	SSb. 4.2.	DAS 4.3.	4.4 - Somatório do Custo Direto
												3.2. Data do Atestado	3.3.1. CID 10	3.3.2. Relação CID/CNAE (Lista C)	3.3.3. Relação CID/Doença Ocupacional (Lista B)						
Abr	2010			7897698	pintura	pintor	5 anos	81,82	Feminino	37		15/04/10	i12	Sim	Não	10	818,18	80,00	150,00	1.048,18	
Jun	2010			3498201	almoxerfado	aux. adm.	10 anos	122,73	Masculino	45		17/06/10	a15	Não	Sim	5	613,64	500,00	200,00	1.313,64	
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
								#N/A						Não	Não		#N/A				#N/A
TOTAL																15	#N/A	580	350	#N/A	

OBS: em cinza os campos que darão a informação sobre o absenteísmo doença em geral e absenteísmo por causas de trabalho

DTP - Dias de trabalho perdidos, analisar neste valor os dias de ausência ao trabalho até 15 dias.

SSb - Salário de Substituto: Valor do salário médio/dia para o contratado substituto, referente aos dias de substituição dentro dos primeiros 15 dias de ausência do titular.

DAS - Despesas com assistência à saúde - Inserir os gastos como: a) transporte para hospital, b) consultas médicas pagas pela empresa, c) medicamentos pagos pela empresa.

Fonte: YANO, Sylvia Regina Trindade. Gestão da segurança e saúde do trabalho (SST) por meio da identificação do absenteísmo, com base nos dados obtidos de uma população urbana de Salvador - Bahia. Dissertação (mestrado) - Centro Universitário Senac - Campus Santo Amaro. Orientadora: Profa. Dra. Emília Satoshi Miyamaru Seo. São Paulo, 2010.

Acesso à Planilha Dinâmica: http://www.4shared.com/file/Yfp702sO/Planilha_Gestao_Absenteismo_Ya.html

Incluir nova linha

Figura 7. Modelo de planilha do PSST nº 9. Disponível em: www.sesi.org.br/pro-sst/gestao-absenteismo.

5.3 COMO ATUAR QUANDO O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO OCORRER

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é a relação estatístico-epidemiológica que se estabelece entre a Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), constante respectivamente da Lista “B” (CID) e Lista “C” (CNAE) do Anexo II do Decreto nº 3.048/99 (inserida pelo Decreto nº 6.042/2007).

Para ser considerada acidente do trabalho ou doença ocupacional, toda ocorrência deve estar enquadrada em um dos Nexos Técnicos. Os Nexos Técnicos são os critérios que possibilitam presumir que determinada moléstia esteja direta ou indiretamente relacionada às atividades desempenhadas pelo empregado, ainda que a empresa não concorde.

Os Nexos Técnicos são:

- **Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho (NTP-T):** fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das Listas A e B do Anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999.
- **Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho ou Nexo Técnico Individual (NTDEAT):** decorrente de acidentes do trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do Parágrafo 2º do art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991.
- **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP):** é utilizado para a caracterização de um acidente ou doença do trabalho, fazendo o cruzamento de dados entre a Classificação Nacional de Atividades Econômicas

(CNAE) e a quantidade de afastamentos de trabalhadores naquela atividade, estabelecendo uma relação entre lesão ou agravo e a atividade desenvolvida por eles. Ficou conhecida como “LISTA C”.

Assim, se o atestado médico tiver uma CID relacionada com a CNAE do estabelecimento, por ocasião da perícia médica no INSS, é considerado acidente do trabalho ou doença ocupacional, independentemente de prova, cabendo à empresa demonstrar que o afastamento não tem relação com as atividades desenvolvidas.

Essa situação influi diretamente no cálculo do FAP individual do estabelecimento, aumentando o índice atribuído pelo INSS.

5.3.1 COMO ATUAR

5.3.1.1 Vamos nos ater apenas às contestações do NTEP

O estabelecimento deve conhecer todas as CID relacionados à sua CNAE. Essa informação está na Lista “C” do Decreto nº 3.048/99 (inserida pelo Decreto nº 6.042/2007). De posse dessa informação, deverá acompanhar todas as situações de saúde que podem gerar afastamentos com as CID correspondentes. Veja detalhes em “Como Atuar Preventivamente”.

Se houve o afastamento e ocorreu a conversão de auxílio-doença previdenciário (B31) para auxílio-doença acidentário (B91) por NTEP, o estabelecimento terá 30 (trinta) dias para provar que não deu causa ao afastamento, realizando a contestação daquela situação específica. Para tanto, deverá requerer ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – até 15 (quinze) dias após a data de entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social (GFIP), normalmente no dia 7 (sete) de cada mês – a não aplicação do NTEP ao caso concreto, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuem nexos causais com o trabalho exercido pelo trabalhador.

Caracterizada a impossibilidade de atendimento do prazo, motivada pelo não conhecimento tempestivo da informação do diagnóstico do agravo, o requerimento poderá ser apresentado no prazo de 15 (quinze) dias da data de entrega da GFIP do mês da realização da perícia que estabeleceu o nexo entre o trabalho e o agravo.

5.3.1.2 Como fazer a conversão

O estabelecimento deverá acompanhar os casos de afastamento pelo *site* www.previdencia.gov.br ou, subsidiariamente, pela Comunicação de Resultado do Requerimento de Benefício por Incapacidade (CRER), entregue ao trabalhador.

Procedimentos

O requerimento do estabelecimento deverá ser feito em duas vias e entregue nas Agências da Previdência Social (APS), devendo ser protocolado no Sistema Integrado de Protocolo da Previdência Social (SIPPS).

O estabelecimento, no ato do requerimento da não aplicação do NTEP, deverá apresentar a documentação probatória que demonstre que os agravos não possuem nexo com o trabalho exercido pelo segurado. A documentação deverá ser obrigatoriamente contemporânea à época do agravo, devendo constar a assinatura do profissional responsável para cada período, devidamente registrada e comprovada sua regularidade em seu órgão de classe: número de registro, anotação técnica ou equivalente.

A APS informará a existência do requerimento do estabelecimento ao segurado (trabalhador) somente quando tender pela não confirmação do NTEP, para que este possa apresentar contrarrazões no prazo de 15 (quinze) dias da ciência do requerimento.

A análise do requerimento e das provas produzidas serão realizadas pela perícia médica, cabendo ao setor administrativo da APS comunicar o resultado da análise ao estabelecimento e ao segurado.

Da decisão do requerimento cabe recurso, com efeito suspensivo (Parágrafo 2º do art. 21-A da Lei nº 8.213/1991), por parte do estabelecimento ou, conforme o caso, do segurado (trabalhador) ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS). O prazo para interposição de recurso contra decisão exarada em contestação do NTEP será de 30 (trinta) dias, contados da ciência da decisão proferida.

O INSS procederá à marcação eletrônica do benefício no Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (Sabi), que estará sob efeito suspensivo, deixando para alterar a espécie após o julgamento do recurso pelo CRPS, quando for o caso.

O recurso do estabelecimento ao CRPS fará que o benefício acidentário gere efeitos de benefício previdenciário, isentando-o do recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, havendo rejeição da constatação/recurso, eventuais diferenças de recolhimento serão cobradas com acréscimos legais.

O efeito suspensivo não prejudica o pagamento regular do benefício ao segurado (trabalhador), desde que atendidos os requisitos de carência que permitem a manutenção do reconhecimento do direito ao benefício como auxílio-doença previdenciário.

É fator crítico de sucesso o domínio dos Dados Previdenciários e a integração das áreas de Recursos Humanos, de Departamento Jurídico e de Segurança e Saúde do Trabalho. Tais áreas devem estruturar rotinas para permitir a rápida contestação de benefícios acidentários indevidos, incluindo:

- Formalizar o processo de coleta de informação dos diferentes setores envolvidos para resposta rápida à Previdência Social.
- Desenvolver resposta básica padronizada para encaminhamento de recursos de patologias prevalentes no estabelecimento.
- Apresentar documentação probatória no prazo legal.
- Monitorar os benefícios e as contestações por recursos e requerimentos.
- Acompanhar os casos de cessação de benefício para exames de retorno ao trabalho.

Documentação probatória para demonstrações ambientais

I – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): permite antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle das ocorrências de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

II – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): determina métodos e procedimentos nos locais de trabalho que proporcionem aos empregados satisfatórias condições de segurança e saúde no trabalho.

III – Programa de Condições do Meio Ambiente de Trabalho (PCMAT): estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivo relacionados às condições de trabalho.

Outros documentos probatórios

- Constituição e funcionamento de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) ou comprovação de designação de trabalhador, conforme previsto na Norma Regulamentadora 5 (NR-5), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).
- Características quantitativas e qualitativas da capacitação e do treinamento dos empregados.

- Composição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), conforme disposto na Norma Regulamentadora 4 (NR-4), do MTE.
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) realizado no período que compõe a base de cálculo do FAP processado.
- Investimento em equipamentos de proteção coletiva (EPC) e individual (EPI), e melhoria ambiental.
- Inexistência de multas, decorrentes da inobservância das normas regulamentadoras, junto às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) do MTE.

5.4 BOAS PRÁTICAS NA EMPRESA

5.4.1 COMUNICAR CORRETAMENTE OS EVENTOS ACIDENTÁRIOS

A Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer um acidente do trabalho ou uma doença ocupacional. Deve ser emitida pelo estabelecimento no prazo de um dia útil ou, no caso de óbito, imediatamente. Pode também ser emitida – mesmo fora do prazo – pelo médico, pelo familiar, por dependente do segurado, pelo sindicato ou por autoridade pública. Dessa forma, o estabelecimento pode ter CAT que ele mesmo desconhece. Para evitar a abertura indevida de CAT, é importante ter sistemas de gestão bem estruturados, de investigação caso a caso, com regras claras dentro do estabelecimento sobre o que foi mencionado. Os empregados devem ser incentivados a reportar os quase acidentes para que se estabeleça uma forte estrutura de gestão dos riscos. Caso haja descaracterização do acidente do trabalho, isso deve ficar claro para todas as partes.

Na eventualidade de afastamento previdenciário em acidente/doença que foi formalmente descaracterizado como sendo do trabalho, é importante já informar a Previdência que “não se trata de Acidente do Trabalho” logo no início do processo. A taxa de sucesso nestas intervenções precoces e preventivas (momento zero do afastamento) é alta para evitar conversões indevidas.

Ter um sistema de gestão que incentiva a identificação dos acidentes é fator decisivo como elemento de defesa contra conversão indevida, além de fornecer dados para a defesa administrativa na Previdência.

Outro ponto importante é manter a documentação da área de Segurança e Saúde do Trabalho da empresa atualizada e com as ações de melhoria documentadas. Para a Previdência, o documento mais adequado é o Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), que idealmente reúne dados dos demais documentos de *compliance* trabalhista, como: Programa Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Laudo Ergonômico, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), Equipamentos de Proteção Individual e Coletivos (EPI e EPC), capacitação e treinamento dos empregados, cláusulas específicas do Acordo Coletivo, laudos de insalubridade e/ou periculosidade.

Alguns segmentos econômicos possuem programas ainda mais específicos, como é o caso do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PCMAT) na Construção Civil e Programa e Gerenciamento de Risco (PGR) nas atividades de Mineração.

5.4.2 DEFESA ADMINISTRATIVA

Outra forma de tentar influenciar o cálculo do FAP é apresentar defesas administrativas. Esta é uma ação muito importante, pois podem haver indicações errôneas por parte do INSS de acidentes ou doenças e até mesmo a vinculação de trabalhadores que não pertencem ao quadro de funcionários do estabelecimento e são atribuídos a ele, aumentando o seu FAP.

Além disso, o **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário** (NTEP) ampliou significativamente a lista de doenças que podem ser vinculadas ou agravadas pelo trabalho, embora não tenha relação direta com a atividade. Se o estabelecimento não apresentar defesa administrativa contra essas indicações, fica subentendido que as aceitou como verdadeiras e, se tiver interesse de contestá-las judicialmente no futuro, dificilmente obterá êxito.

5.5 COMO ATUAR PREVENTIVAMENTE

O que se pretendeu com a introdução do FAP foi estimular os estabelecimentos a desenvolver um plano de gestão voltado para a promoção da segurança e saúde do trabalhador – considerando uma série de aspectos relacionados a este tema –, e, desta forma, evitar acidentes, adoecimento ou agravos à saúde, que poderão resultar na bonificação para seus estabelecimentos, como já apresentado anteriormente.

Assim, o FAP é uma oportunidade de gestão e de transformação organizacional. Por envolver questões difíceis, como acidentes e doenças do trabalho, é necessário refletir sobre o propósito da intervenção antes mesmo de começar a entender o problema. O sucesso da intervenção depende do alinhamento entre objetivos do negócio e as ações que serão desenvolvidas.

O caminho que apontamos aqui é a construção de um ambiente de trabalho saudável, nos moldes da metodologia apresentada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e que se caracteriza como:

Ambiente de trabalho seguro e saudável é aquele em que trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho, tendo em conta as seguintes considerações, estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:

- *questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho.*
- *questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo organização do trabalho e cultura da organização.*
- *recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho.*
- *envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade (OMS, 2010) (Figura 8).*



Figura 8. Modelo de processo organizacional da Organização Mundial da Saúde.

Ambiente Físico de Trabalho

Refere-se à estrutura, ar, maquinário, mobiliário, produtos, substâncias químicas, processos de produção, veículos.

Ambiente Psicossocial de Trabalho

Inclui a cultura organizacional, atitudes, crenças e práticas cotidianas que podem afetar o bem-estar mental e físico. São chamados "estressores".

Recursos para a Saúde Pessoal

Refere-se aos serviços de saúde, informação, recursos, flexibilidade, apoio e incentivo aos esforços em melhorar ou manter estilo de vida saudável, apoio a ações de saúde física e mental.

Envolvimento da Empresa com a Comunidade

Refere-se às atividades ou aos conhecimentos e recursos que podem prover para apoiar o bem-estar físico e social da comunidade em que atuam.

5.5.1 PROPOSTA DE MODELO DA OMS

- Nesse modelo, a ética e os valores são colocados no centro da discussão, circundados pelo compromisso da liderança, em equilíbrio com a participação do trabalhador, que, neste caso, pode ser entendida como a construção de times de trabalho capazes de contribuir na superação das condições adversas de saúde existentes na empresa e no seu entorno.
- Vários dados demonstram que, a longo prazo, as empresas que promovem e protegem a saúde dos trabalhadores estão entre as mais bem-sucedidas e competitivas, e também desfrutam de melhores taxas de retenção de funcionários.
- Para criar um ambiente de trabalho saudável, uma empresa precisa considerar áreas de influência onde as ações e os processos ocorrem de forma mais eficaz.

5.5.2 BOAS PRÁTICAS PREVENTIVAS

Apresentaremos a seguir boas práticas preventivas para cada uma das áreas-chave, de acordo com a metodologia em questão.

Refere-se à estrutura, ar, maquinário, mobiliário, produtos, substâncias químicas, processos de produção, veículos.

5.5.2.1 Ambiente físico de trabalho

Manter sempre atualizados PPRA e laudos diversos como forma de identificar, examinar e controlar os riscos do ambiente físico de trabalho, por meio de uma hierarquia de processos, cujas principais etapas são:

- 1.** Eliminação ou substituição da fonte de risco.
- 2.** Controles de engenharia.
- 3.** Controles administrativos.
- 4.** Equipamentos de Proteção Individual.

Inclui a cultura organizacional, atitudes, crenças e práticas cotidianas que podem afetar o bem-estar mental e físico. São chamados “estressores”.

5.5.2.2 Ambiente psicossocial de trabalho

Perigos psicossociais devem ser abordados da mesma maneira que perigos do ambiente físico, porém com outras ferramentas. Deve-se usar a mesma hierarquia – reconhecer, avaliar e controlar:

- 1.** Eliminar ou modificar a origem: tolerância zero para assédio/discriminação.
- 2.** Diminuir impacto: apoio emocional, flexibilizações, comunicação aberta.
- 3.** Proteger os trabalhadores: sensibilizações.

Refere-se aos serviços de saúde, informação, recursos, flexibilidade, apoio e incentivo aos esforços em melhorar ou manter estilo de vida saudável, apoio a ações de saúde física e mental.

5.5.2.3 Recursos para a saúde pessoal

O ambiente de trabalho pode ser um espaço privilegiado para promoção da saúde e de atividades preventivas:

- 1.** Implantar programas para permitir e incentivar a adoção de práticas de estilo de vida saudáveis.
- 2.** Realizar avaliações periódicas de saúde, indo além do mínimo exigido na legislação.
- 3.** Oferecer programas de reabilitação profissional para retorno ao trabalho.

Refere-se às atividades ou aos conhecimentos e recursos que podem prover para apoiar o bem-estar físico e social da comunidade em que atuam.

5.5.2.4 Envolvimento da empresa com a comunidade

As empresas exercem impacto sobre as comunidades nas quais operam e são impactadas por elas e podem optar por proporcionar apoio ou recursos:

- 1.** Instituir políticas de igualdade de gênero.
- 2.** Exigir de sua cadeia produtiva o cumprimento da legislação de Segurança e Saúde.
- 3.** Adotar modelos de desenvolvimento sustentável.

5.5.3 OS MODELOS DA OMS E DA OIT

O processo de desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável é, em muitos aspectos, tão importante para seu sucesso quanto seu conteúdo.

O modelo da OMS está vinculado a um processo organizacional amplamente reconhecido de “melhoria contínua”, que garante que um programa de saúde, segurança e bem-estar atenda às necessidades de todos os interessados e seja sustentável ao longo do tempo.

O modelo vem sendo gradualmente modificado para o formato atual por especialistas e entidades, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme representado na Figura 9.

O cumprimento destas etapas na implantação de iniciativas voltadas a um ambiente de trabalho seguro e saudável aumenta a probabilidade de sucesso. A avaliação e as melhorias contínuas são fundamentais para que as iniciativas sejam revisadas e aperfeiçoadas. O compromisso da alta liderança garante que as ações sejam integradas ao planejamento estratégico da empresa e não apenas ação de um grupo isolado de pessoas.



Figura 9. Modelo de processo organizacional da Organização Internacional do Trabalho.

Se o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) foi estabelecido para bonificar os estabelecimentos com baixos índices de acidentes, a metodologia para ambientes de trabalho saudáveis da OMS se apresenta como um caminho a ser trilhado na direção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arantes, E. F. **O retorno financeiro de programas de promoção da segurança, saúde e qualidade de vida nas empresas.** São Paulo: Sesi-SP, 2014.

BRASIL. Ministério da Previdência Social/Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário estatístico de acidentes do trabalho.** Brasília: MPS/MTE, 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social e da outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 29/10/15.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa RFB nº 971**, de 13 de novembro de 2009. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB). Diário Oficial da União, Brasília, 17 nov. 2009.

Mendes, R. **Patologia do trabalho.** São Paulo: Atheneu, 2013.

OMS. **Ambientes de trabalho saudáveis:** um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. (Tradução do Serviço Social da Indústria – DN.) Brasília: Sesi-DN, 2010.

SESI-DN. **Diretrizes para acompanhamento do NTEP e afastamentos que impactem no FAP – PSST nº 9.** Brasília: Sesi-DN, 2010.

SESI-DN. **Manual NTEP e FAP:** Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e suas implicações na composição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Brasília: Sesi-DN, 2011.

REALIZAÇÃO

Fiesp – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

Depar – Departamento de Ação Regional

Diretor Titular: Sylvio Alves de Barros Filho

Cores – Comitê de Responsabilidade Social

Diretora Titular: Grácia Fragalá

Desin – Departamento Sindical

Diretor Titular: Paulo Schoueri

Sesi-SP – Divisão de Esporte e Qualidade de Vida

Diretor: Alexandre Pflug

PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO

Eduardo Ferreira Arantes

Cristiane Estima Medina

Cristiane Gouveia



Fiesp – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

Depar – Departamento de Ação Regional
Av. Paulista, 1313 – 5º andar – 01311-923 – São Paulo - SP
Tel: (11) 3549-4632 / Fax: (11) 3549-4595
Email: depar@fiesp.org.br

www.fiesp.com.br