

FAP-RAT-NTEP EFEITOS NA GESTÃO EMPRESARIAL

Carta do Presidente
Benjamin Steinbruch

As crescentes dificuldades e as barreiras enfrentadas pelo setor produtivo em nosso país são fatores que desestimulam o empreendedorismo e o investimento. Um exemplo disso são os custos tributários cada vez mais elevados associados ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que existe somente em nosso país e que pode afetar também a competitividade das empresas.

Buscar saídas e soluções integradas são iniciativas que a Fiesp juntamente com os sindicatos patronais vêm desenvolvendo por meio de estudos e ações em vários níveis, que incluem as áreas legal, legislativa e de saúde ocupacional na busca de soluções e ferramentas para que o trabalhador da indústria tenha cada vez mais segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Neste contexto, apresentamos um manual prático para que as empresas possam ter um conhecimento mais aprofundado sobre o tema e verifiquem alternativas para que, se necessário, possam realizar as devidas contestações nos órgãos governamentais e evitar onerar ainda mais o seu custo de produção.

Este é um trabalho colaborativo, que envolve diversos departamentos da Fiesp, com apoio de especialistas das áreas de segurança e saúde do trabalho. Tenho certeza de que esta publicação será uma ferramenta útil para as empresas industriais de nosso Estado.

ÍNDICE

1. Introdução	6
2. Conceituação e base legal	8
3. Como conferir o FAP da sua empresa?	12
4. Contestação dos índices anuais do FAP	19
5. O que a empresa pode fazer para diminuir seu FAP individual?	21
6. O que é o NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário e como atuar quando ocorrer?	26
7. Como atuar preventivamente?	32
8. Referências bibliográficas	37

1. INTRODUÇÃO

Criado com o objetivo de incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como criar uma cultura de prevenção nas empresas, o FAP (Fator Acidentário de Prevenção) 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 todas as empresas brasileiras, exceto aquelas que ainda estão enquadradas no regime SIMPLES Nacional. Após a sua aplicação, as empresas que têm maior acidentalidade têm tarifas maiores (podendo dobrar a alíquota). Já as empresas com menor acidentalidade têm os valores reduzidos, podendo chegar a até 50% do percentual.

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 a fim de reduzir custos. No entanto, as empresas que implantarem uma gestão voltada para a 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 uma diminuição dos custos nas folhas de pagamento, obtendo eventuais ganhos de imagem, maior satisfação e fidelidade dos empregados e melhor produtividade.

Com objetivo de auxiliar as empresas brasileiras a crescer com sustentabilidade e com ganho de competitividade, a Fiesp dá continuidade ao trabalho que começou ano passado, apresentando um novo material. Agora, o conteúdo revisto e ampliado, **“FAP-RAT-NTEP – Efeitos na Gestão Empresarial”**, será distribuído gratuitamente aos empresários e profissionais, que poderão 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 mais clara possível.

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.

ORIGEM E EVOLUÇÃO

<p>Constituição de 1988 – Art. 7 - Direitos Sociais: - XXII – Redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas - XXX – Seguro de acidente do trabalho a cargo do empregador</p>		<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 o Seguro Acidente. Decretos 6042/07 e 6257/07</p>		<p>Jan 2010 – Início da aplicação do FAP/RAT</p>
<p>1988</p>	<p>1991</p> <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>2003</p>	<p>2006</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>2007</p>	<p>2009</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>2010</p>

2.2 FORMAS DE CUSTEIO

2.2.1 RISCOS AMBIENTAIS DO TRABALHO - RAT

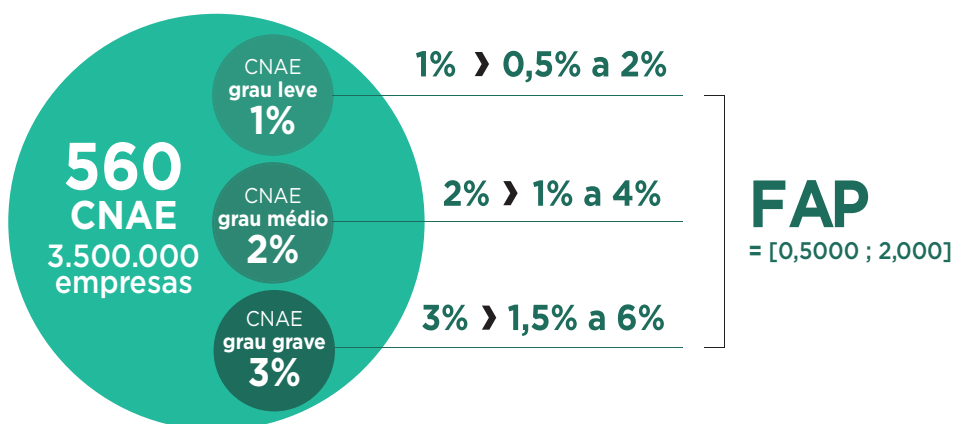
Representa a contribuição mensal sobre a folha de pagamento das empresas para financiar os benefícios previdenciários concedidos em decorrência dos riscos ambientais do trabalho. É uma alíquota fixa determinada para a subclasse da CNAE a qual a empresa está vinculada. Trata-se, portanto, de uma **tributação coletiva**. Será calculada à razão de 1%, 2%, 3%, dependendo do 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 FAP- Fator Acidentário de Prevenção, que passou a vigorar a partir de 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

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 da empresa. Varia conforme a quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada empresa em relação ao seu segmento econômico.

Ou seja, o **FAP individualiza a tributação para cada empresa.**



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) às empresas 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 as empresas que apresentam maior acidentalidade.

Vantagens:

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

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 2015, serão utilizados dados relativos aos afastamentos dos anos de 2012 e 2013.

Isso significa que medidas de controle adotadas em 2014 para a redução do número de eventos acidentários que impactam no FAP terão repercussão apenas em relação ao FAP do ano de 2016.



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 empresa e que foram oficialmente publicados pela Previdência. A partir destes dados é possível identificar eventuais falhas e divergências entre os dados da empresa 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 sua empresa 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.

Tela 1. Acesso ao FAP

The screenshot shows the top navigation bar with 'Acesso à Informação' and 'BRASIL'. Below it, the 'FapWEB - Fator Acidentário de Prevenção' header is visible. A green navigation bar contains 'Acesso ao Fap' and 'Documentos de Apoio', with 'Acesso ao Fap' circled in red. The main content area is titled 'FAP - Fator Acidentário de Prevenção' and contains a list of bullet points explaining the FAP calculation process. The footer includes 'MPS | INSS' and 'Versão 1.0'.

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

Versão 1.0

Tela 2. Acesso ao FAP

The screenshot shows the 'Acesso ao Fap' section of the FapWEB interface. It features a yellow alert box with instructions for users who do not have a password. Below the alert is a login form titled 'Campo de controle de acesso ao FAP' with fields for '*CNPJ Raiz da Empresa:' and '*Senha:'. A CAPTCHA image is displayed with the text 'Diga 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.' Below the CAPTCHA are 'Consultar' and 'Incluir Senha' buttons. The footer includes 'MPS | INSS' and 'Versão 1.0'.

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:

Diga 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] Salutar para o Menu [2]
Saltar para o conteúdo [3]

Versão 1.0

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 abaixo é possível conferir os anos anteriores.

Acesso à Informação **BRASIL**

PREVIDÊNCIA SOCIAL **FapWEB - Fator Acidentário 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: 2015

Consultar Cancelar

MBC | HTML MPS | INSS Versão 1.0

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

3.2 FAP BLOQUEADO

A empresa poderá ser impedida de utilizar a bonificação (redução) do FAP se apresentar casos de morte ou invalidez permanente ou rotatividade funcional acima da média nacional.

3.2.1 BLOQUEIO DE MORTALIDADE OU INVALIDEZ PERMANENTE

Se a empresa 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 da empresa comprovar, de acordo com regras estabelecidas pelo INSS, investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos em melhoria na segurança do trabalho.

3.2.2 BLOQUEIO DE ROTATIVIDADE

Não será concedida a bonificação para empresas cuja taxa média de rotatividade de trabalhadores inscritos no seu CNPJ for superior a 75%, 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 à empresa informar, sucintamente, sobre:

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

II - As características quantitativas e qualitativas da capacitação e treinamento dos empregados.

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

IV - A 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 - O investimento em Equipamento de Proteção Coletiva - EPC, Equipamento de Proteção Individual - EPI e na melhoria ambiental.

VI - A 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 da empresa 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 da empresa e do Sindicato dos Trabalhadores da categoria vinculada à atividade preponderante da companhia, com endereço completo e data da homologação do formulário.

II - Identificação do representante legal da empresa que emitir o formulário, do representante do Sindicato que realizar a homologação e do representante da empresa 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 pela empresa por 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, a empresa conhecerá o resultado mediante acesso restrito, com senha pessoal, na rede mundial de computadores.

Se para sua empresa não há o bloqueio, confira a seguir os eventos que compõem a base de cálculo do FAP de 2015 e os compare com os dados de acidentes e afastamentos já registrados.

A tela abaixo mostra todos os NITs considerados pela Previdência.

Tela 4. Cálculo do FAP.

Botão para exibir detalhamento da informação.

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 empresas na subclasse CNAE:		Valor Total de Benefícios Pagos:	<input type="checkbox"/>

Saiba como foram realizados os cálculos dos Indicadores da Empresa

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 (2012-2013)?

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 benefício de 2011, por este já ter sido utilizado na apuração do FAP de 2013-2014.

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

Foram considerados benefícios reclassificados como acidentários, por força do Nexó 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 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 por meio de um formulário eletrônico disponível no próprio Portal do Ministério, o qual deverá ser preenchido e transmitido no período adequado que, normalmente, é entre os meses de novembro a dezembro de cada ano.

Acesso à Informação BRASIL

PREVIDÊNCIA SOCIAL FapWEB - Fator Acidentário de Prevenção

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

Contestação dos elementos do cálculo do FAP

Selecione o ano de vigência do FAP

*Ano de Vigência: 2015

Avançar

MPS | INSS

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

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).

Acesso à Informação BRASIL

PREVIDÊNCIA SOCIAL FapWEB - Fator Acidentário de Prevenção

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

Contestação dos elementos do cálculo do FAP

Atenção! Após contestar todos os elementos do cálculo que julgar necessário, presentes nos itens do passo 2 do menu, realize a transmissão da contestação no passo 3 do menu, para então concluir o processo da contestação. Realizado a transmissão, o processo pode ser reaberto posteriormente clicando no botão "Reabrir" para realizar eventuais ajustes.

Opções de Contestação

1. Introdução
2. Elementos à Contestar
3. Revisar e Transmitir Contestação

2.1. Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

2.1.1. CAT causadoras de bloqueio por óbito

2.2. Início Técnico Previdenciário w/ CAT vinculada

2.3. Benefícios

2.4. Massa Salarial

2.5. Número Médio de Vínculos

2.6. Taxa Média de Rotatividade

1. Introdução

Esta aplicação permite que sejam realizadas contestações sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos previdenciários que compõem o cálculo do FAP 2013, vigência 2014, conforme o Decreto nº 7.126, de 3 de Março de 2010.

A contestação de cada item deve ser acompanhada da respectiva justificativa. Cada justificativa deve conter até 5.000 caracteres (inclui espaço, pontuação, etc.)

Após a revisão e transmissão da contestação o número de protocolo, data e horário serão gerados automaticamente. Ao final, o relatório é disponibilizado para impressão.

A contestação pode ser reaberta dentro do período definido para transmissão da contestação do FAP 2013, vigência 2014.

Será analisada apenas a última versão da contestação encaminhada dentro do período de transmissão definido.

* Período para transmissão desta contestação: 01 de Novembro de 2013 à 03 de Dezembro de 2013

* Segundo a Portaria Interministerial MPS e MP nº 329/2009

MPS | INSS

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

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 figura a seguir, abre links similares, nos quais poderá ser feita a contestação do elemento correspondente.



4.1 RESULTADO DA CONTESTAÇÃO E RECURSO DE 2º GRAU

Caberá o recurso da decisão proferida no prazo de trinta dias, contados da data da publicação no Diário Oficial da União (DOU). O recurso deverá ser encaminhado de forma eletrônica e será 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 julgamento respectivo.

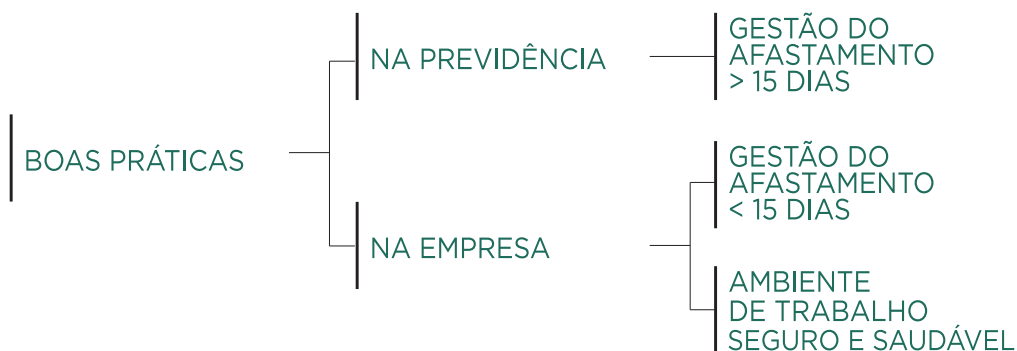
Havendo rejeição da contestação/recurso, eventuais diferenças de recolhimento serão cobradas com acréscimos legais, motivo pelo qual a empresa deverá avaliar a oportunidade e o risco de utilizar o efeito suspensivo que permite recolher a contribuição do RAT numa alíquota inferior.

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

Conheça algumas boas práticas a adotar na Previdência e no ambiente empresarial:

No conceito do FAP, a variação do “fator” ocorre conforme a “quantidade, gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada empresa”. Desta forma, a empresa 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:



5.1 BOAS PRÁTICAS NA PREVIDÊNCIA

5.1.1 GESTÃO DOS BENEFÍCIOS

Monitore periodicamente (no mínimo mensalmente) 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). Os eventos críticos que impactam o cálculo do FAP são os registros dos benefícios da natureza acidentária:

B91 - Auxílio doença acidentário

B92 – Aposentadoria por invalidez acidentária

B93 – Pensão por morte acidentária

B94 – Auxílio acidente

CAT - Comunicação de acidente do trabalho

Caso haja uma conversão indevida é necessário contestar formalmente.

Reúna os argumentos e protocole corretamente a contestação junto a Previdência.

5.1.2 GESTÃO DOS AFASTADOS DE LONGO PRAZO

ANTES DO AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

- **Evite afastamentos desnecessários**

Acompanhe todos os afastamentos de 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 de CIDs (Classificação Internacional de Doenças) nos atestados

entregues pelos empregados. As CIDs dos atestados devem ser monitoradas para criar melhorias nos postos de trabalho. Em especial devem ser monitoradas “de perto” as CIDs relacionados aos NTEP (*Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário* – vide definição no item 6) – da subclasse da CNAE à qual a empresa pertence.

Recomenda-se uma consulta médica para orientação nos atestados com mais de três dias, 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 da empresa.

• **Regulamente a caracterização e descaracterização de acidentes**

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

Se a empresa têm evidências de que não se trata de acidente do trabalho, a melhor prática é informar à Previdência no início do afastamento (“momento zero”), quando a empresa terá maior sucesso na descaracterização do suposto acidente.

DURANTE O AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

A empresa 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 pela empresa 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.

APÓS O AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

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. Evitar ao máximo as situações em que o funcionário está de alta do INSS e não retorna para a empresa.

5.2 BOAS PRÁTICAS NA EMPRESA

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 pela empresa 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 um dependente do segurado, pelo sindicato ou por uma autoridade pública. Dessa forma, a empresa pode ter CATs que ela mesma desconhece. Para evitar a abertura indevida de CATs, é importante ter sistemas de gestão bem estruturados de investigação caso a caso, com regras claras dentro da empresa 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, deve ficar claro para todas as partes.

Na eventualidade de afastamento previdenciário em um 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 uma 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 LTCAT (Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho), que idealmente reúne dados dos demais documentos de compliance trabalhista, como: o Programa Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Laudo Ergonômico, CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), Equipamentos de Proteção Individual e Coletivos (EPI e EPCs), 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 o Programa e Gerenciamento de Risco (PGR) nas atividades Mineração.

DEFESA ADMINISTRATIVA

Uma outra forma de tentar influenciar o cálculo do FAP é apresentar defesas administrativas. Esta é uma ação muito importante, pois, pode 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 da empresa e são atribuídos a ela, aumentando o seu FAP.

Além disso, o NTEP (**Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário**) ampliou significativamente a lista de doenças que podem ser vinculadas ou agravadas pelo trabalho, embora não tenha relação direta com a atividade. Se a empresa 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.

6. O QUE É O NTEP - NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO E COMO ATUAR QUANDO OCORRER?

O NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário 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 considerado 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 com as 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 8.213/1991.

Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP): é utilizado para a caracterização de um acidente ou doença do trabalho fazendo o cruzamento de dados entre a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) e a quantidade de afastamentos de trabalhadores naquela atividade, e estabelecendo uma relação entre lesão ou agravo e a atividade desenvolvida por eles.

Assim, se o atestado médico tiver uma Classificação Internacional de Doença (CID) relacionada com a CNAE da empresa, por ocasião da perícia médica no INSS, é considerado acidente do trabalho ou doença ocupacional, independente 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 da empresa, aumentando o índice atribuído pelo INSS.

6.1 COMO ATUAR?

VAMOS NOS ATER APENAS AS CONTESTAÇÕES DO NTEP

A empresa deve conhecer todos as CIDs 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 CIDs 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, a empresa terá 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) em até 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 dia 7 de cada mês – a não aplicação do NTEP ao caso concreto, quando dispuser de evidências que demonstrem que os agravos não possuemnexo causal 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 quinze dias da data de entrega da GFIP do mês da realização da perícia que estabeleceu onexo entre o trabalho e o agravo.

6.1.2 COMO SABER SOBRE A CONVERSÃO?

A empresa 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 da empresa deverá ser feito em duas vias e entregue nas Agências da Previdência Social (APS), devendo ser protocolizado no Sistema Integrado de Protocolo da Previdência Social (SIPPS).

A empresa, no ato do requerimento da não aplicação do NTEP, deverá apresentar a documentação probatória que demonstre que os agravos não possuemnexo 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 da empresa ao segurado (trabalhador), somente quando tender pela não confirmação do NTEP, para que este possa apresentar contrarrazões no prazo de quinze dias da ciência do requerimento.

A análise do requerimento e das provas produzidas serão realizada pela perícia médica, cabendo ao setor administrativo da APS comunicar o resultado da análise à empresa 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 da empresa 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 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 da empresa ao CRPS fará que o benefício acidentário gere efeitos de benefício previdenciário, isentando-a 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 permitam 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 Segurança e Saúde do Trabalho. Essas 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 na empresa
- 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) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Permite antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente o controle das ocorrências de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

II) PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

Determina métodos e procedimentos nos locais de trabalho que proporcionem aos empregados satisfatórias condições de segurança e saúde no trabalho de mineração.

III) PCMAT – Programa de Condições do Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivo relacionados às condições de trabalho na construção civil.

Outros documentos probatórios

- A constituição e o funcionamento de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA ou a comprovação de designação de trabalhador, conforme previsto na Norma Regulamentadora - NR 5, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- As características quantitativas e qualitativas da capacitação e treinamento dos empregados.
- A composição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, conforme disposto na Norma Regulamentadora NR 4, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO realizado no período que compõe a base de cálculo do FAP processado.
- O investimento em Equipamento de Proteção Coletiva -EPC, Equipamento de Proteção Individual - EPI e melhoria ambiental.
- A inexistência de multas, decorrentes da inobservância das Normas Regulamentadoras, junto às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

7. COMO ATUAR PREVENTIVAMENTE: MELHORES PRÁTICAS

Tudo que vimos até aqui foram formas de atuação sobre as CONSEQUÊNCIAS: o acidente ou adoecimento já ocorreu, a situação está instalada e estamos tentando minimizar os danos.

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

Desta forma, 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 e que se caracteriza como:

Ambiente de trabalho seguro e saudável é aquele em que os trabalhadores e os 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 a 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.

O MODELO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS) É TRADUZIDO NA FIGURA ESQUEMÁTICA ABAIXO:



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 à ações de saúde física e mental.

Envolvimento da Empresa com a Comunidade
Refere-se às atividades ou conhecimentos e recursos que podem prover para apoiar o bem-estar físico e social da comunidade em que atua.

POR QUÊ PROPOMOS ESSE CAMINHO?

• A coisa certa a fazer

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.

• A decisão Inteligente: interesse empresarial

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.

• A atitude legalmente correta a adotar: a questão legal

Para criar um ambiente de trabalho saudável, uma empresa precisa considerar áreas de influência onde as ações e os processos ocorrem de forma melhor e mais eficaz.

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.

AMBIENTE FÍSICO DE TRABALHO

Manter sempre atualizados PPRAs 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”

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 à ações de saúde física e mental.

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 conhecimentos e recursos que podem prover para apoiar o bem-estar físico e social da comunidade em que atua.

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

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



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.

Se o FAP – Fator Acidentário de Prevenção – foi estabelecido para bonificar as empresas com baixos índices de acidentalidade, 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.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

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

REALIZAÇÃO

DEPAR – Departamento de Ação Regional

Diretor Titular: Sylvio Alves de Barros Filho

CORES – Comitê de Responsabilidade Social

Diretor Titular: Nilton Torres de Bastos

Diretora Adjunta: Grácia Fragalá

DESIN – Departamento Sindical

Diretor Titular: Roberto Della Manna

COLABORAÇÃO

SESI-SP e SENAI-SP

GESC Grupo de Estudos de Saúde Corporativa

