



A importância do RH no processo de contestação do FAP

WOLNEI TADEU FERREIRA

Outubro 2014 – FIESP



Como é definido o FAP?

- Como é calculado: 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).
- Em que se baseia:nexo causal, que é o vínculo existente entre a conduta do agente e o resultado por ele produzido (causa ➡ efeito). Modernamente: toda doença tem multicausalidade.



Como é definido o FAP?

Artigo 2º da Resolução 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina: o médico perito deve adotar em relação aos vários fatores responsáveis por um evento acidentário, o seguinte:

“Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - estudo do local de trabalho ;



Como é definido o FAP?

- III - o estudo da organização do trabalho ;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde”.

Como é definido o FAP?

Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo sempre que se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade preponderante da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID em conformidade com o disposto na Lista “C” do anexo II do Decreto 3.048/99.

CNAE X CID = inserido na lista “C” do anexo II do Decreto 3.048/99

Assim, nem sempre a análise RECOMENDADA pelo CFM é observada.



Como os profissionais de RH podem se defender quanto ao FAP?

Fator Acidentário de Prevenção - Ano de processamento: 2014

Vigência: 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2015

Portaria Interministerial MPS/MF nº 438, de 23/09/2014 (DOU 23/09/2014)

Disponibilização do FAP calculado em 2014 e vigente em 2015:

30 de Setembro de 2014

Período para solicitar o desbloqueio de bonificação:

1º a 31 de outubro de 2014 (pedido eletrônico)

Período para homologação do desbloqueio pelo Sindicato:

1º de outubro a 18 de novembro de 2014 (homologação eletrônica)

Período para contestação ao processamento do FAP:

1º de novembro a 3 de dezembro de 2014



Como então se defender?

- O FAP poderá ser contestado administrativamente, de 1º a 30 de novembro, por intermédio de formulário eletrônico dirigido ao DPSO - Departamento de Políticas de Saúde Segurança Ocupacional - disponibilizado somente nesse período, nos sites do MPS e da Receita Federal do Brasil (RFB).
- Compete à Secretaria de Políticas de Previdência Social (SPS) julgar em grau de recurso, ou seja, em segundo e último grau administrativo, as decisões do DPSO.
- Contestação aplica-se somente aos casos das situações tipo III – NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário)

Como contestar?

- a) Busque conhecer todos os casos lançados nas estatísticas da empresa e confirme os lançamentos feitos (afastamentos, mortes, doenças, acidentes etc). Verificamos casos de empregados desligados, informações que a empresa não possuía, afastamentos “fantasmas” etc.;
- b) Envolve o corpo médico do trabalho no acompanhamento dos casos lançados, apure a verdade e questione as dúvidas;
- c) Acompanhe com o jurídico as datas de divulgação dos fatores de risco da empresa e os prazos para a defesa, subsidiando-os com informações sobre os casos lançados;



Como contestar?

- d) Mantenha registro apurado dos atestados médicos fornecidos pelo empregado, verifique seu histórico e se eventual afastamento tem a ver com atividade da empresa;
- e) Lembre-se que acidente de trajeto não necessariamente pode ser atribuído à empresa e a Justiça já vem entendendo que deve ser excluído da aferição;
- f) Trabalhe em conjunto com o médico da empresa na defesa de eventual conversão de casos de doença profissional (mais grave) para doença comum (menos graves);



Como contestar?

- g) Estabeleça conduta regular de verificação e apuração dos riscos, buscando formas de eliminá-los;
- h) Verifique se o CNAE da empresa está corretamente aplicado (exemplo: indústria que só comercializa e não possui produção);
- i) Os procedimentos de exames médicos admissionais e demissionais devem ser avaliados, preparados e observados considerando todas essas repercussões;



Como contestar?

- j) Há inúmeros casos de empregados que alegam ter adquirido problemas médicos e só ingressaram recentemente na empresa. Risco: trouxeram do emprego anterior ou mesmo possuem um 2º emprego, que os coloca em risco acentuado (atenção especial: jornadas reduzidas ou 12 x 36);
- k) Envolve o médico do trabalho na elaboração das CATs;
- l) Mantenha adequadamente elaborados, avaliados e cumpridos os PPRA, PCMSO, PPP e LTCAT;
- m) Esteja de bem com o Sindicato pois precisará dele para declarar as boas condições da empresa.

Obrigado.



Wolnei Tadeu Ferreira

11 3145-1110

ferreira@ferreirarodrigues.com.br • www.ferreirarodrigues.com.br