

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 065

16/08/2022

Sumário:

- ESTABILIDADE - HIPÓTESES DE DESLIGAMENTO
- FAP 2022 - DISPONIBILIZAÇÃO DO RESULTADO DO PROCESSAMENTO - VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2023



ESTABILIDADE HIPÓTESES DE DESLIGAMENTO

O empregado estável poderá ser desligado da empresa somente nas seguintes hipóteses:

- pedido de demissão;
- dispensa por justa causa;
- extinção da empresa ou filial;
- acordo entre as partes; ou
- término normal do contrato a prazo.

Inexiste qualquer outra hipótese, além dos citados acima.

Pedido de demissão

No pedido de demissão, a carta deverá ser elaborada de próprio punho, eliminando-se a hipótese de coação. Requer a homologação com assistência do sindicato ou DRT, mesmo que tenha menos de um ano de tempo de serviço (art. 500 da CLT).

ESTABILIDADE OU GARANTIA DE EMPREGO

Provisória. Em geral Garantia de emprego. Cipeiro. Necessidade de assistência sindical à dispensa.

O reclamante pediu demissão da empresa, tendo renunciado, portanto, aos seus direitos relativos à CIPA. Inexiste necessidade de renúncia específica, que não está prevista em lei. A norma legal não dispõe que, para garantia de emprego, há necessidade de assistência do sindicato. Logo, essa era desnecessária para o caso presente. TRT-SP 02990326370 - RO - Ac. 03ªT. 20000310276 - DOE 04/07/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS

Dispensa por justa causa

Na dispensa por justa causa, uma vez caracterizada a "gravidade", a empresa deverá entrar com o "Inquérito de Apuração de Falta Grave" na Justiça do Trabalho (art. 652 e art. 853, CLT), com a assistência do seu advogado. Se o Juiz favorecer a empresa, de imediato o empregado estará dispensado por justa causa. Ocorrendo o contrário, o empregado volta para o trabalho. Durante este período o contrato de trabalho ficará suspenso. Se a decisão favorecer ao empregado, os dias de afastamento serão pagos pela empresa, como se fossem trabalhados (art. 494 da CLT).

Estabilidade legal, decorrente de acidente de trabalho. Inquérito para apuração de falta grave. Admissível. Inexiste qualquer óbice para que o empregador, por cautela, instaure inquérito para apuração de falta grave do empregado estável, ainda que essa estabilidade esteja circunscrita a um lapso de tempo determinado pelo artigo 118, da Lei 8.213/91. (TRT-SP 02980449703 - RO - Ac. 06ªT. 19990416411 - DOE 27/08/1999 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS)

Mandado de segurança. Inquérito judicial para apuração de falta grave. Percepção de salários. O empregado suspenso não tem direito à percepção dos salários após a instauração do inquérito para apuração da falta grave (CLT, art. 855 c/c art. 495). Segurança denegada (TRT/SP - 10373200600002001 - MS01 - Ac. SDI 2007011679 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS - DOE 21/05/2007).

Extinção da empresa ou filial

Havendo a extinção da empresa ou filial, o empregado estável não perde o direito a indenização. Neste caso, é obrigatório a assistência do sindicato profissional para estabelecer o acordo (arts. 497 e 498 da CLT).

Acordo de empregado estável

No caso de acordo de empregado estável, requer inicialmente um acordo formalizado com o sindicato profissional. Após isso, encaminha-se à Justiça do Trabalho para homologação. O acordo deverá quitar o "contrato de trabalho" (e não somente o objeto do processo). Atente-se que o acordo realizado na DRT ou Sindicato, não tem nenhuma eficácia (Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 13).

Estabilidade no contrato por prazo determinado

Via de regra, não há nenhum impedimento legal o desligamento do empregado estável no último dia do contrato de prazo determinado, inclusive o de experiência. Vez que, ocorre naturalmente a extinção do contrato de trabalho. Portanto, não se trata de dispensa arbitrária ou de dispensa sem justa causa, o que seria o motivo de impedimento para o desligamento.

Por outro lado, na hipótese de ocorrer a "quebra de contrato" (interrupção do contrato por iniciativa do empregador sem justa causa), haverá a caracterização da "dispensa sem justa causa". Por isso, que é atribuído um só código (código 01) para saque do FGTS na ocorrência de despedida, bem como para rescisão antecipada, além da multa rescisória de 40% que também se paga na ocasião da dispensa sem justa causa. Assim, se ocorrer a interrupção do contrato, a empresa arcará com o ônus da dispensa, inclusive a reintegração, se for o caso.

No entanto, com relação a gravidez e o acidente de trabalho, apesar deste entendimento ter sido perpetuado de forma pacífica, alguns julgados foram surgindo e levantando a questão de que a estabilidade provisória decorreria da busca pela priorização do ser humano. Assim, na esfera jurisprudencial, têm regras distintas.

Recentemente o TST mudou o seu entendimento, ao alterar as Súmulas 244 e 378, em 25/09/12.

"A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

"O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91."

No primeiro, fundamenta-se de que a garantia de emprego tem por objeto primordial a proteção do nascituro, e que a trabalhadora gestante é mera beneficiária da condição material protetora da natalidade.

Esta interpretação vai de encontro com o espírito da proteção constitucional decorrente da dignidade da pessoa humana e da proteção à própria vida, porquanto tal amparo abrange não somente a empregada gestante, mas também a vida do nascituro (Arts. 1º, III e 5º da CF).

No segundo, a garantia de emprego se justifica sob o fundamento de que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 assegura por um ano o emprego do trabalhador acidentado ou com doença profissional, após o retorno da licença, não fixando restrições e distinções quanto à modalidade do contrato de trabalho para conceder estabilidade acidentária. Pois, qualquer que seja o tipo de contrato, o empregado sempre estará sob os riscos do acidente de trabalho desde o seu primeiro dia de trabalho.

A Constituição Federal (Artigo 7º, XXII), garantiu aos trabalhadores direitos sociais mínimos, normas que reduzam os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Assim, o risco do negócio não deve recair sobre o empregado acidentado, devendo o ônus e risco ser invertido ao empregador (Art. 2º da CLT). Logo, é razoável que o empregado acidentado no trabalho seja amparado, mesmo com termo final definido.

Nota: O Supremo Tribunal Federal possui consolidada jurisprudência no sentido de assegurar à gestante a estabilidade provisória.

Por outro ângulo, é razoável que os tribunais devam zelar pelas questões sociais, mas inserir a estabilidade nos contratos por prazo determinado é um tanto controvertido.

Pois, em se admitindo a aplicação das referidas súmulas do TST, praticamente todos os contratos por prazo determinado (experiência, temporários e outras modalidades de contrato a termo) gerariam uma transformação da modalidade em um contrato de trabalho por prazo indeterminado (art. 451, CLT), vez que a estabilidade ultrapassaria o prazo prefixado para a duração do pacto. A questão é, como colocar na prática?.

Exemplos de contratos às vésperas do término:

No caso de uma aprendiz grávida, a estabilidade ultrapassaria o prazo prefixado para a duração do contrato de aprendizagem, que tem a duração máxima de até 2 anos (§ 3º, art. 428, da CLT) e ocorre a sua extinção automaticamente no seu termo final (final do contrato) ou quando o aprendiz completar 24 anos (exceto o deficiente). Ademais, o quê fazer com a aprendiz que ainda não é profissional formada?.

No caso de uma temporária grávida contratada por 30 dias para substituir um empregado em gozo de férias. Substituir quem após o 30º dia?

No caso de acidente do trabalho de um pedreiro que foi contratado por prazo determinado de 30 dias para refazer um muro derrubado em função de uma enchente. A empresa deverá paralisar a obra, esperando o empregado retornar, mesmo após 30º dia?. E o quê fazer com este pedreiro durante a estabilidade de 12 meses?.

Jurisprudência:

GESTANTE - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - Não há como deferir a estabilidade provisória à gestante, quando a contratação é temporária e está fulcrada no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho. O conhecimento prévio do prazo para o término do contrato formalizado entre as partes, ainda que tenha ocorrido a sua suspensão, é perfeitamente válido. (TRT 12ª R. - RO-V-A . 7622/2001 - (02193/2002) - Florianópolis - 1ª T. - Relª Juíza Licélia Ribeiro - J. 27.02.2002)

ESTABILIDADE GESTANTE: A empregada gestante dispensada em razão do término de contrato por prazo determinado (de experiência) não tem direito à estabilidade provisória de que trata o ADCT da CF/88. Recurso a que nego provimento. (TRT 9ª R.- ROPS 01127/2001 - (02934/2002-2001) - Rel. Juiz Sergio Murilo Rodrigues Lemos - DJPR 15.02.2002)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. O contrato de experiência é forma de contrato por tempo determinado, encerrando-se quando do seu termo (art. 443, § 2º, "c", da CLT). Dessa forma, inexistindo pactuação no sentido de transformá-lo em contrato por prazo indeterminado ao seu término, o acidente de trabalho ocorrido durante o período de experiência não confere ao obreiro o direito à estabilidade provisória prevista no art. 118, da Lei nº 8.213/91. (TRT 9ª R - TRT-PR-RO-9133/1999-PR-AC 00954/2000-4a.T-Relator ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO - DJPr.)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA REGULAR. GESTANTE. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE. A empregada gestante, contratada por experiência, não goza da garantia a que alude o art. 10, II, b, do ADCT, quando o contrato é extinto ao término deste período. Infere-se que a proteção constitucional é contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas incorrentes quando o contrato por experiência não é transformado em contrato por prazo indeterminado. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, 0096200-50.2006.5.04.0381 RO, em 22/11/2007, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Cleusa Regina Halfen, Desembargadora Flávia Lorena Pacheco).

ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE. CABIMENTO. Na interpretação das leis há de se observar que a norma especial prevalece sobre a geral. Destarte, o artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 63 da Lei nº 8.213/91 constituem normas especiais de caráter tutelar e devem prevalecer sobre a regra geral consagrada no art. 472, § 2º da CLT. Em verdade, embora o contrato de experiência seja em regra contrato a termo, o seu objetivo maior é permitir o conhecimento mútuo dos contratantes com o objetivo de continuidade da relação labora. Assim, a ocorrência de acidente do trabalho no curso do contrato de experiência obsta que empregado e empregador desfrutem deste período de conhecimento e adequação necessário para se estabelecer, ou não, um contrato de trabalho duradouro por tempo indeterminado. Não existe, por conseguinte, incompatibilidade entre o contrato de experiência e a estabilidade acidentária." (TRT, 2ª Turma, RO: 00674-2008-102-05-00-3, Desembargadora: Dra. Luiza Lomba).

ACIDENTE DE TRABALHO. PERÍODO DE EXPERIÊNCIA. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO CONTRATUAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91. COMPATIBILIDADE COM O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO DE EXPERIÊNCIA. PACTO CELEBRADO COM ÂNIMO DE CONTINUIDADE. Discute-se a possibilidade de se aplicar a estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 a empregado submetido a contrato de trabalho temporário de experiência. No caso sob exame, o contrato encontrava-se em vigor quando ocorreu o infortúnio evento imprevisível e capaz de impedir que o contrato alcançasse o termo final predeterminado pelas partes. O artigo 472, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser interpretado de forma sistemática, em consonância com outras normas de caráter tutelar consagradas no ordenamento jurídico pátrio, entre elas o artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 63 da Lei nº 8.213/91. Tais dispositivos consagram proteção especial ao trabalhador acidentado, devendo

prevalecer sobre outras normas, de caráter genérico, como o artigo 472, § 2º, da CLT, cuja aplicabilidade restringe-se aos períodos de afastamento não resultantes de acidente de trabalho. De se notar, entretanto, que a estabilidade acidentária é compatível com o contrato a termo somente quando este for celebrado a título de experiência, porquanto, neste caso, presente o ânimo de continuidade da relação de emprego. Conquanto não se possa antecipar se a experiência será exitosa ou não, o incidente ocorrido no curso desse contrato a termo frustra totalmente a possibilidade de permanência do trabalhador no emprego após o período de experiência. Ora, o ânimo de permanência no emprego, que resulta da celebração do contrato de experiência, é o elemento que distingue esta modalidade de contrato a termo das demais hipóteses para efeito de incidência da norma garantidora da estabilidade acidentária. Assim, o acidente de trabalho ocorrido por culpa do empregador, que detém o encargo de estabelecer mecanismos tendentes a evitar infortúnios no ambiente laboral - cumprindo as normas de saúde, segurança e higiene -, bem como a responsabilidade social do detentor dos meios de produção pelos riscos do empreendimento inferida da exegese do artigo 170, inciso III, da Carta Política -, coloca sob ônus do empregador a manutenção do vínculo empregatício enquanto o obreiro estiver em período de incapacidade ou redução da capacidade laborativa que, de acordo com a norma preconizada no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, tem a duração de um ano. Não se olvide, ainda, que o juiz aplicará a lei até dando aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil). Ao aplicador da lei, portanto, cabe lançar mão do método teleológico, para encontrar o sentido da norma que realize os fins sociais por ela objetivados. Assim, não se realizará os fins sociais da lei de proteção ao trabalhador se este, vítima de acidente laboral, for lançado ao mercado de trabalho. A dificuldade de colocação desse trabalhador no mercado de trabalho afeta o ideal de realização de justiça social e atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana consagrado no artigo 1º, III, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido." (TST, RR - 1762/2003-027-12-00.8, 1ª Turma, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, DJ 04/04/2008)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. 1 - Há direito à garantia provisória no emprego, na hipótese de contrato por prazo determinado, ante o acidente de trabalho, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91. 2 - A força normativa da Constituição Federal, que atribui especial destaque às normas de saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII e XXVIII), impõe a interpretação sistemática da legislação infraconstitucional que trata da matéria, reconhecendo a compatibilidade entre o contrato por prazo determinado e a garantia provisória no emprego. 3 - O art. 118 da Lei nº 8.213/91 é aplicável, porque o afastamento relacionado ao acidente de trabalho integra a essência sócio-jurídica da relação laboral. 4 - O contrato por prazo determinado não se transforma em contrato por prazo indeterminado, sendo direito do trabalhador somente a garantia provisória no emprego pelo prazo de um ano, contado da data do término do benefício previdenciário. 5 - Recurso de revista a que se nega provimento." (TST, RR- 162100-35.2006.5.12.0032, 5ª Turma, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, DJ 25/02/2011)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Tratando-se de acidente de trabalho ocorrido na vigência de contrato de experiência, existe garantia de estabilidade no emprego, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, pois, por força do disposto no artigo 7º, XXII, da CF, que transfere ao empregador a obrigação de adotar medidas que visem à saúde, higiene e segurança do trabalhador, torna-se imperioso uma interpretação mais flexível das normas infraconstitucionais que tratam da matéria, para reconhecer a compatibilidade entre o contrato de experiência e a garantia provisória no emprego decorrente de acidente de trabalho. Ressalva do Relator. Recurso de revista conhecido e desprovido." (TST, RR 112500-47.2009.5.09.0089, 6ª Turma, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 11/02/2011).

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DE GESTANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DO REGIME JURÍDICO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. Estabelece o art. 10, II, b, do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. 2. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, b, do ADCT/88. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Processo: RR - 107-20.2011.5.18.0006 Data de Julgamento: 07/12/2011, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF).[...] A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-RR-21700-25.2009.5.01.0079. Data de Julgamento: 08/02/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - CABIMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE. A potencial violação do art. 10, II, b, do ADCT enseja o processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II - RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NULIDADE.** O recurso de revista não merece processamento, quando não observados os requisitos traçados no art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. **2. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE.** 1. A Constituição Federal prevê, no seu art. 6º, "caput", que são direitos sociais, entre outros que enumera, "a proteção à maternidade e à infância". O art. 10, II, b, do ADCT, respondendo à diretriz do art. 7º, XVIII, da Carta Magna, afirma que "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses parto". 2. Com atenção aos fins sociais buscados pela Lei (LIDB, art. 5º), não se deve rejeitar a estabilidade provisória da empregada gestante no curso de trabalho temporário. Os direitos decorrentes do disposto no art. 7º, XVIII, da

Constituição Federal, e no art. 10, II, b, do ADCT, não têm sua eficácia limitada aos contratos por prazo indeterminado, uma vez que erigidos a partir de responsabilidade objetiva. Enquanto se cuida de proteção ao nascituro, prevalecerão os benefícios constitucionais, ainda que a própria empregada, ao tempo da dissolução contratual, já aguardasse o seu termo final. 3. Diante do exposto, revela-se devida a estabilidade provisória, ainda quando se cuida de contrato por prazo determinado, na esteira dos precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal, restando superado o item III da Súmula 244/TST. Recurso de revista conhecido e provido. TST-RR-49800-75.2009.5.02.0462. Ministro Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. data de julgamento: 13/06/2012.

Nota: Aplica-se também nos contratos por prazo determinado, regidos pela Lei nº 9.601, de 21/01/98.



FAP 2022 - DISPONIBILIZAÇÃO DO RESULTADO DO PROCESSAMENTO VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2023

A Portaria Interministerial nº 21, de 03/08/22, DOU de 15/08/22, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2022, com vigência para o ano de 2023 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2022, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

Em síntese, no dia 30/09/22, serão disponibilizados nos sites <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br> e <https://www.gov.br/receitafederal>:

- os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2022, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2020 e 2021.
- o Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2022 e vigente para o ano de 2023, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

O FAP atribuído aos estabelecimentos (por CNPJ) poderá ser contestado no período de 01 a 30/11/22, perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, devendo versar apenas sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência e o Ministro de Estado da Economia, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; no art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, no inciso II do art. 126 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991; no art. 202-A, § 5º, 303 e 305, todos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, e alterado pelo Decreto n.º 10.410, de 30 de junho de 2020, e na Resolução CNPS n.º 1.347, de 6 de dezembro de 2021, resolvem:

Art. 1º - Serão disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência - MTP, no dia 30 de setembro de 2022, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>) e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>):

I - Os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2022, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2020 e 2021.

II - O Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2022 e vigente para o ano de 2023, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

Parágrafo único. O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

Art. 2º - O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério do Trabalho e Previdência poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

§ 1º - A contestação de que trata o caput deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

§ 2º - Os elementos que compõem o cálculo do FAP contestados deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência(s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES" - GFIP / e no eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO" - GFIP / e no eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X GFIP/eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em GFIP/eSocial para cada ano do período-base selecionado.

(*) Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: I1 e I3 (GFIP) e motivos 2, 3 e 6 (eSocial).

(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 1, 2, 4, 7, 12, 19, 20, 21 e 26 (GFIP) e 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201, 202, 301, 302, 303, 306, 309, 401 e 410 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.

§ 3º - Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios, trabalhador (número do NIT).

§ 4º - O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 1º de novembro de 2022 a 30 de novembro de 2022.

§ 5º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será divulgado no sítio da Previdência, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 6º - O processo administrativo de que trata este artigo tem efeito suspensivo, que cessará com o esgotamento do prazo para o recurso previsto no art. 3º sem que este tenha sido interposto.

Art. 3º - Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no DOU.

§ 1º - O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, e será examinado em caráter terminativo pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

§ 2º - Não será conhecido o recurso sobre matérias que não tenham sido objeto de contestação em primeira instância administrativa.

§ 3º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será publicado no DOU, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 4º - O efeito suspensivo cessará na data da publicação do resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

Art. 4º - A propositura, pelo contribuinte, de ação judicial que tenha por objeto idêntico pedido sobre o qual versa o processo administrativo de que trata esta Portaria, importa em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da contestação interposta.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor no dia 30 de setembro de 2022.

JOSÉ CARLOS OLIVEIRA / Ministro de Estado do Trabalho e Previdência
PAULO ROBERTO NUNES GUEDES / Ministro de Estado da Economia