

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JÉSSICA MARA SOUZA RODRIGUES

**COMISSÃO DE CONTESTAÇÃO DE DECISÕES DO INSS E DO ÍNDICE FAP:
ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
FLORIANÓPOLIS**

**FLORIANÓPOLIS
2016**

JÉSSICA MARA SOUZA RODRIGUES

**COMISSÃO DE CONTESTAÇÃO DE DECISÕES DO INSS E DO ÍNDICE FAP:
ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
FLORIANÓPOLIS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina como pré-requisito à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Pedro José von Mehel, Dr.

**FLORIANÓPOLIS
2016**

JÉSSICA MARA SOUZA RODRIGUES

**COMISSÃO DE CONTESTAÇÃO DE DECISÕES DO INSS E DO ÍNDICE FAP:
ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE
FLORIANÓPOLIS.**

Esta monografia foi apresentada no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota final _____ atribuída pela banca examinadora constituída pelo professor orientador e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 01 de Julho de 2016.

Professor Marcelo Haendchen Dutra, Dr.
Coordenador de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:

Professor Pedro José von Mechel, Dr.
Orientador

Professora Maria Denize Henrique Casagrande, Dra.
Membro da Banca

Professor Loreci João Borges, Dr.
Membro da Banca

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao meu orientador, professor Dr. Pedro José von Mecheln por toda dedicação, compreensão e conhecimento transmitido que me levou a organização das ideias e assim a conclusão deste trabalho.

Agradeço imensamente a Deus por ser a minha fortaleza em momentos de trevas, me conceder saúde, discernimento e jamais me permitir desistir de cada um dos meus objetivos.

As empresas que colaboraram com a pesquisa, gostaria de expressar minha gratidão, pois, sem os dados repassados este trabalho jamais se concretizaria.

Agradeço também a todos os amigos novos e aqueles de longa data que de alguma maneira me auxiliaram nesta árdua caminhada e que puderam tornar meus dias de estudo muito mais divertidos.

Em especial agradeço o apoio dos meus irmãos, tios, tias, primos, sogra, cunhados, mas principalmente aos meus pais que me deram todo o suporte, desde o primeiro aprendizado. Todos sempre acreditaram na minha capacidade de perseverança, que eu conseguiria conquistar meus objetivos e sempre estiveram do meu lado, sendo compreensivos com a falta de tempo, com os dias de estresse e de desânimo. Nestas horas percebemos que não estamos sozinhos e que somos mais fortes do que parecemos, pois, temos um grande suporte que sempre nos faz seguir em frente. Fica aqui a minha gratidão e meu amor para estas pessoas que são meu exemplo e meu alicerce.

E por fim, jamais poderia deixar de conceder um espaço exclusivo, agradeço ao meu marido, pois nos meus piores dias foi ele que me trouxe acalanto, me colocando sempre para cima e me dando apoio em tudo, como eu sempre falo, tive sorte de ter encontrado uma pessoa tão magnífica e compreensiva que adiou um pouco de seus sonhos para que eu possa realizar primeiro os meus, agora é hora de compensar toda a ausência e seguir em frente com a esperança de colher os frutos de tanto esforço. A ti dedico esta conquista, obrigada por me compreender, ajudar e confortar, sem teu apoio não teria chegado até aqui.

“Se não puder voar, corra. Se não puder correr, ande. Se não puder andar, rasteje, mas continue em frente de qualquer jeito. ”.

(Martin Luther King)

RESUMO

RODRIGUES, Jéssica Mara Souza. **Comissão de contestação de decisões do INSS e do índice FAP: estudo de caso em empresas de prestação de serviços de Florianópolis.** p. 66. Monografia (Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

A contabilidade de custos traz alguns métodos que auxiliam as empresas na tomada de decisão. A consequência da adequação e/ou implantação de processos internos, por meio do custo, é o ganho financeiro. Ganho é todo valor monetário que entra na empresa, menos o que é gasto com as operações. É com este conceito que trata-se o assunto abordado, já que este estudo não indica um produto em si, mas um processo realizado internamente dentro das empresas, portanto, identifica-se como objetivo do trabalho - A apuração do resultado financeiro para a empresa a partir da identificação do custo de implantação de uma comissão em relação ao ganho na reversão de processos de afastamento do INSS e do índice FAP - tal processo é o enfoque desta pesquisa, inicialmente por ser um procedimento do INSS que causa um gasto para a empresa e, além disso, por muitas entidades desconhecerem sua existência. Especificamente os objetivos buscam analisar como o custo auxilia na gestão, indica ainda que é necessário realizar o estudo de caso nas empresas de prestação de serviços, conforme os parâmetros estabelecidos, ainda há a necessidade de identificar se houve maiores investimentos em segurança do trabalho que auxiliam na redução dos afastamentos, procura-se verificar quanto houve de redução na alíquota do FAP, após as contestações e por fim constatar se o resultado financeiro superou os gastos com a comissão. A comissão de reversão das decisões do INSS trabalha para que a empresa não arque com valores que não são corretos, ou seja, o que o perito tratou como um acidente de trabalho ou uma doença relacionada ao trabalho, na verdade, já era uma doença adquirida antigamente ou o acidente não ocorreu na empresa e nem no traslado para ela. Com isso, o Fator Acidentário de Prevenção - FAP pode ser contestado, pois nem sempre o valor que a previdência indica para o pagamento, ou seja, o percentual do FAP, está devidamente correto. No decorrer da pesquisa fica compreendido que existe ganho na realização dos processos de contestações do INSS e do índice FAP.

Palavras chaves: Acidente de trabalho. Ganho. Contestação.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Empresa A - Custo médio anual com o Técnico em Segurança do Trabalho, pelo tempo de realização das atividades de contestação das decisões do INSS e do índice FAP.	48
Tabela 2 – Empresa A - Custo médio anual com o Assistente Jurídico, pelo tempo de realização das atividades de contestação das decisões do INSS e do índice FAP.	48
Tabela 3 – Empresa A – Custo médio anual com o Médico do Trabalho, conforme a necessidade de prestação de serviço, no ano.	49
Tabela 4 – Empresa B - Custo médio anual com o Assistente de RH, pelo tempo de realização das atividades de contestação e reversão das decisões do INSS.	50
Tabela 5 – Empresa B - Custo médio anual com o Assistente Jurídico, pelo tempo de realização das atividades de contestação e reversão das decisões do INSS.	50
Tabela 6 – empresa a - referente aos afastamentos acidentários, média salarial e valores sobre as contestações das decisões do INSS, somatório dos anos de 2010 a 2014.	52
Tabela 7 – Empresa B - Referente aos afastamentos acidentários, média salarial e valores sobre as contestações das decisões do INSS, somatório dos anos de 2010 a 2014.	53
Tabela 8 – FAP a pagar da Empresa A. Valores com referência na média salarial dos colaboradores da cidade de Florianópolis e na média de valor do FAP conforme os afastamentos informados.	55
Tabela 9 – FAP da Empresa A. Valor devido após as contestações.	56
Tabela 10 – FAP a pagar da Empresa B. Valores com referência na média salarial dos colaboradores da cidade de Florianópolis e na média de valor do FAP conforme os afastamentos informados.	56
Tabela 11 – FAP da Empresa B. Valor devido após as contestações.	57
Tabela 12 – Ganho com o processo de contestação das decisões do INSS e índice do FAP, menos o custo com pessoal dos anos analisados.	59

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Exemplo de medidas de segurança e epi de algumas Atividades realizadas nas empresas de prestação de serviço e danos à saúde que podem ser causados pela atividade.....	29
QUADRO 2 – empresas prestadoras de serviços de limpeza, conservação e serviços especiais da cidade de Florianópolis, com mais de 500 trabalhadores em 2015.....	45
QUADRO 3 – empresa a - contestações encaminhadas à previdência social para reversão dos benefícios enquadrados como acidentários pela perícia médica de 2010 a 2014.	51
QUADRO 4– empresa b - contestações encaminhadas à previdência social para reversão dos benefícios enquadrados como acidentários pela perícia médica de 2010 a 2014.	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APS	Agências da Previdência Social
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
CRPS	Conselho de Recursos da Previdência Social
DPSSO	Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
GIIL-RAT	Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Riscos Ambientais do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IC	Índice Consolidado
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPS	Ministério da Previdência Social
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
NR	Normas Regulamentadoras
PB	Período Base
PCMAT	Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RFB	Receita Federal do Brasil
SAT	Seguro Acidente de Trabalho
SESMT	Serviço de Engenharia Segurança e Medicina do Trabalho
SINDLIMP	Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços de Asseio e Conservação do Município de Florianópolis
SPPS	Secretaria Políticas de Previdência Social

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. TEMA E PROBLEMA	12
1.2. OBJETIVOS	14
1.2.1. Objetivo geral	14
1.2.2. Objetivos Específicos	14
1.3. JUSTIFICATIVA	14
1.4. METODOLOGIA	16
1.5. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	18
1.6. ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA	19
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1. CONTABILIDADE	21
2.2. HISTÓRIA DA CONTABILIDADE DE CUSTOS	23
2.2.1. Conceitos da Contabilidade de Custos.....	25
2.3. FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO – FAP	26
2.3.1. Objetivos do FAP.....	28
2.3.1.1. Acidente de Trabalho	30
2.3.2. Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário– NTEP.....	31
2.3.3. Cálculo do FAP	33
2.3.3.1. Guia de Recolhimento do Fundo de Gratia por Tempo de Servio e Informações à Previdência Social - GFIP.....	35
2.3.3.2. Bônus do FAP	36
2.3.3.2.1. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.....	37
2.3.3.2.2. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO	38
2.3.3.2.3. Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP	39
2.4. COMO REALIZAR A CONTESTAÇÃO DO FAP	40
2.4.1. Como realizar a contestação do NTEP	42
3. ANÁLISE DOS DADOS	44
3.1. ANÁLISE DAS EMPRESAS	44
3.1.1. Empresa A.....	46
3.1.2. Empresa B.....	46
3.2. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	47
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
4.1. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	60
REFERÊNCIAS	61
ANEXOS	65

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade tem diversos ramos de estudo, alguns para demonstrar se a empresa traz lucro ou não, outros para fazer o tratamento de impostos, outros ainda para indicar o melhor critério de contabilização dos estoques. Todas as formas de contabilização são possíveis quando há um controle do patrimônio, que é realizado através de coleta, armazenamento e processamento das informações.

Segundo Padoveze (2000, p. 36) “Patrimônio é o conjunto de riquezas de propriedades de alguém ou de uma empresa”. Por tais motivos, a contabilidade é uma ferramenta de grande importância, já que, com estas informações, a empresa pode crescer ou diagnosticar o que está acontecendo de errado, trabalhando e atuando, constantemente, na melhoria dos processos.

O presente estudo, tem por finalidade tratar da contabilidade de custos, que conforme Ferreira (2007) surgiu juntamente com a Revolução Industrial, em que houve a necessidade de se obter maiores informações contábeis, diferentes daquelas já desenvolvidas, bem como a de se obter indicadores que auxiliassem a determinar o preço do produto. Com isso, diversas alterações e formas de custeio foram criadas, para que se adequassem as necessidades de cada empresa. Nesta pesquisa, a forma de custeio determinante está voltada ao ganho, ou seja, o que uma empresa consegue trazer de benefício financeiro, quando realiza uma atividade que pode trazer perdas ou ganhos.

Qualquer empresa que possui trabalhadores, está sujeita que estes indivíduos sofram acidentes. E isso pode ocorrer de diversas maneiras: fora do ambiente de trabalho, não estando a caminho dele ou quando adquire uma doença não relacionada às suas atividades, sendo considerados como acidentes comuns. Porém, quando o acidente ocorre dentro do ambiente de trabalho, a caminho deste ou adquire doença relacionada as atividades diárias, estes sim, são considerados como acidentes de trabalho.

Nesses últimos casos, a empresa deve comunicar a Previdência Social por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, para que ela tome as devidas providências quanto ao afastamento deste trabalhador. Isso influenciará diretamente no percentual do FAP da empresa, ou seja, a variável da alíquota a ser paga.

Ressalta-se o ganho nesta pesquisa, por ser um assunto não comumente abordado e que traz informações úteis para a empresa, sobre o que pode ser

melhorado no sentido monetário, ou seja, quanto está sendo cobrado indevidamente pela Previdência Social. Os encargos dos trabalhadores que se afastam por sofrerem acidente de trabalho, são diferentes daqueles afastados por auxílio doença: o primeiro, gera um gasto para a empresa, pois precisa continuar pagando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS do empregado; já quando não há acidente de trabalho, a empresa não possui encargos sociais e previdenciários, gerando economia, pois além do pagamento mensal do FGTS, há a economia anual, considerando que o percentual do FAP é menor, já que os afastamentos por acidente, influenciam, diretamente, no valor da alíquota.

A finalidade deste estudo, portanto, é fazer com que as empresas tenham conhecimento desta situação e tomem as devidas providências para não serem cobradas por processos erroneamente realizados pelos peritos da Previdência Social, que se baseiam, conforme pré-determinado pela legislação e estabelecido na - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde - CID, indicado nos atestados médicos. As classificações incorretas, no momento de calcular o FAP, o tornam mais oneroso do que realmente deveriam ser, por isso, há a necessidade de analisar todos os casos de afastamento por acidente de trabalho.

1.1. TEMA E PROBLEMA

Há algum tempo, foi detectado nas decisões da perícia médica do trabalho, realizada no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, que alguns casos, mesmo sem estar acompanhado de CAT, são considerados como acidentários, conforme indica os critérios de concessões beneficiárias pelo Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, informações colhidas do SESI (2012). Este diagnóstico realizado pelo médico perito é identificado por meio da CID que está descrito no atestado que gerou o afastamento. Com base nesta informação, o perito classifica este trabalhador como acidentário, encaminhando para a empresa a responsabilidade de seu afastamento.

Para o trabalhador, o afastamento por acidente de trabalho, dá o direito de um ano de estabilidade, a partir de seu retorno, informação com base no Artigo 118 da Lei 8213/1991. Ainda conforme esta mesma Lei, quando existe a incapacidade de trabalhar e a necessidade de fazer tratamento de saúde, o colaborador pode

pedir judicialmente que a empresa arque com os custos clínicos. Há também, possibilidade de solicitar, reabilitação em outra atividade, caso não tenha capacidade física de executar sua antiga função.

Nesses casos, quando há acidente de trabalho, a empresa deve continuar pagando o FGTS deste trabalhador em todo o período do afastamento, segundo a Lei 8.036/1990. Todos os empregados afastados por acidente de trabalho são contabilizados, aumentando o percentual do FAP, indicado pelo Decreto nº 6.042/2007.

Por esse motivo, algumas empresas estão formando comissões para avaliar casos de afastamentos por acidente de trabalho, organizando documentos que indicam que aquela licença de saúde, não teve influência da empresa, tentando reverter as decisões. Essas comissões, também possuem competência para avaliar o percentual do FAP, e, dessa maneira, quando consideram não ser correto o valor da alíquota apresentada pela Previdência Social, fazem a contestação.

Em algumas empresas, a pessoa responsável por contestar a alíquota do FAP, verificar as decisões do INSS e colher a documentação para conseguir a reversão e/ou redução da alíquota do FAP, compõe a equipe da Segurança e Medicina do Trabalho, como: técnicos, engenheiros e médicos; em outras, esta parte é designada ao setor jurídico ou administrativo. Geralmente, todas as áreas trabalham em conjunto para conseguir documentos viáveis que possam ser utilizados nos recursos.

Tendo como base as informações abordadas e a partir dos dados coletados das empresas, busca-se verificar como essas comissões geram benefícios com os recursos realizados, tanto nas reversões dos afastamentos por acidente de trabalho, quanto pelas contestações do percentual do FAP. Dessa maneira, compreender se a economia supera os gastos para manter essas comissões.

A finalidade deste estudo, é, portanto, fazer com que as empresas, de modo geral, conheçam este processo e que possam identificar se vale à pena ou não investir em recurso humano, para fazer as reversões das decisões periciais ou até mesmo, terceirizar essa atividade. Verificar, como as empresas identificam o afastamento do colaborador por acidente de trabalho, mesmo quando não há CAT, quais os custos para fazer as análises e reversões do benefício e determinar a economia para a empresa, com as análises realizadas pela comissão de contestações das decisões da perícia médica e do percentual do FAP.

Considerando as informações anteriormente abordadas, a pesquisa leva ao seguinte questionamento: Qual o resultado financeiro para a empresa a partir da comparação do custo de implantação de uma comissão em relação ao ganho na reversão de processos de afastamentos do INSS e do índice FAP?

1.2. OBJETIVOS

Os objetivos da pesquisa estão divididos em geral e específicos e são apresentados a seguir.

1.2.1. Objetivo geral

Apurar o resultado financeiro para a empresa a partir da identificação do custo de implantação de uma comissão em relação ao ganho na reversão de processos de afastamentos do INSS e do índice FAP.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analisar como os métodos de custeio auxiliam na gestão das informações;
- Realizar estudo de caso em empresas do terceiro setor que possuem a comissão de reversão do benefício previdenciário e/ou contestação do FAP;
- Identificar se as empresas investiram mais em segurança do trabalho a fim de contribuir na redução de afastamentos;
- Verificar quanto o percentual do FAP reduziu após as contestações;
- Constatar se o resultado financeiro do processo superou os gastos com pessoal da comissão.

1.3. JUSTIFICATIVA

A pesquisa esclarece informações, já que, muitas empresas podem desconhecer os processos do INSS e acabam pagando mais do que deveriam. Com isso, é fundamental, que as empresas verifiquem como devem proceder e tomar providências com relação ao assunto.

Para começar a fazer os procedimentos necessários a reversão das decisões e contestação do FAP, é preciso entender do que se trata e quais as atitudes que devem ser tomadas para que consiga êxito.

Segundo o Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2007), a previdência é:

[...] o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e reclusão.

Identifica-se então que a Previdência Social é um órgão do governo que concede benefício aos trabalhadores que colaboram com INSS, quando estes não se encontram em condições de exercer suas atividades laborais, seja por problemas físicos ou psicológicos.

Quando há afastamentos mediante acidente de trabalho, o setor que trata da folha de pagamento da empresa, entra em ação, pois o FGTS continua a ser pago, o que gera gastos para a empresa.

Para reduzir o índice de acidente de trabalho, algumas empresas investem em equipamentos, máquinas, treinamentos e algumas formas de prevenção de acidente, fazendo com que tenham menor índice de afastamentos, segundo indica SESI (2012).

As empresas que desconhecem o acidentário, só descobrem a indicação do afastamento ao realizar pesquisas no site da Previdência, conforme esclarecido pelas empresas pesquisadas. Essas informações são conhecidas a partir do laudo indicado pelo perito do INSS, que trata os atestados conforme informado no CID, segundo as diretrizes do NTEP. A comprovação da empresa, para tratar os trabalhadores como acidentários, é realizando investigações de acidentes e encaminhando o colaborador com a CAT para o seu efetivo afastamento, de acordo com o Manual de Legislação de Segurança e Medicina do Trabalho.

Segundo disposto na Lei nº 10.666/2003 e indicado pelo Ministério da Previdência Social (Brasil, 2003) “O FAP é um importante instrumento das políticas públicas relativas à saúde e segurança do trabalhador e permite a flexibilização da tributação coletiva dos riscos ambientais do trabalho - RAT. ”

A Portaria MPS/MF 584/2012 (Brasil 2012b), determina que:

O FAP – Fator Acidentário de Prevenção - atribuído às empresas pelo Ministério da Previdência Social – MPS poderá ser contestado perante o Departamento de Políticas de Saúde e Segurança

Ocupacional – DPSSO da Secretaria Políticas de Previdência Social – SPPS do Ministério da Previdência Social – MPS, exclusivamente de forma eletrônica. A contestação se dará por intermédio de formulário que será disponibilizado na rede mundial de computadores nos sítios do Ministério da Previdência Social – MPS e da Receita Federal do Brasil – RFB.

Esta pesquisa se realiza para auxiliar as empresas com informações sobre estudos dos procedimentos de instalação e da viabilidade financeira de uma comissão de contestação das decisões do INSS e do índice FAP.

1.4. METODOLOGIA

Para poder tratar de questões relevantes ao objetivo central do estudo – comissão de contestação de decisões do INSS e do índice FAP: estudo de caso em empresas de prestação de serviços de Florianópolis. – deve-se dominar as técnicas, métodos e também flexibilidade para diagnosticar as variáveis que levam a tais características.

Busca-se por meio da pesquisa bibliográfica, reunir dados e informações que contribuam com a análise e a compreensão do estudo, dando aporte à apresentação dos resultados alcançados através dos objetivos, tanto geral quanto específicos.

Lakatos e Marconi (1992, p. 40), definem como método “[...] o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões dos cientistas”. Para atingir os objetivos é necessário que o pesquisador defina o tipo de trabalho científico que exhibirá, neste caso trata-se de uma monografia, exigência da graduação como trabalho de conclusão de curso.

Quando se inicia uma pesquisa, é necessário definir sua tipologia, que segundo Raupp e Beuren (2003, p. 79) estão agrupadas em três categorias: quanto aos objetivos (exploratória, descritiva e explicativa); quanto as técnicas (estudo de caso, levantamento, pesquisa bibliográfica, documental, participante e documental); e quanto a abordagem do problema (pesquisa qualitativa e quantitativa).

Para que haja uma maior precisão quanto ao objeto de estudo, há necessidade de dividir a metodologia de forma descritiva e exploratória, como pesquisa bibliográfica, com tratamento qualitativo e multicasos.

Segundo Gil (1999, p. 42), a pesquisa “[...] é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Desta forma, entende-se que pesquisar é investigar, informar-se sobre determinado assunto. É ir atrás da informação para saber o que fazer para resolver certos tipos de problemas de uma situação específica. Somente depois de realizado o processo de pesquisa, pode-se considerar a melhor forma de solução do problema. Entende-se que fazer uma pesquisa bibliográfica pode trazer mudanças na forma de pensar e agir.

Gil (1999) indica ainda que, na forma de pesquisa descritiva, é necessário realizar o estudo, o registro e a interpretação sem que haja interferência do pesquisador. É preciso abordar com fidelidade os dados e informações, sem que haja interferências das opiniões ou convicções do pesquisador, observando, registrando e analisando, sem entrar no mérito do conteúdo.

Fonseca (2002, apud Gerhard; Silveira 2009) aponta que, a pesquisa bibliográfica é o passo inicial na construção da investigação, ou seja, é necessário avaliar bibliograficamente o tema proposto. Pesquisas deste tipo, auxiliam na escolha de um método mais apropriado de tratar sobre o assunto.

Pesquisas qualitativas, não possuem preocupações com representatividades numéricas, pois se atentam ao aprofundamento da compreensão de uma organização ou grupo. Buscam explicar o porquê de algo, que por ventura, venha ocorrer. O estudo qualitativo pode seguir alguns caminhos, segundo Godoy (1995, p. 21) “[...] três tipos bastante conhecidos e utilizados de pesquisa qualitativa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia.”.

Com relação as pesquisas multicasos, segundo Yin (2001, p. 68), proporcionam maior abrangência dos resultados, não se limitando às informações de uma só organização. Por esse viés, as empresas de prestação de serviço, selecionadas para este trabalho, possuem abordagem com características semelhantes de rotatividade e afastamentos médicos.

Inicialmente o estudo foi realizado através de livros que tratam da Contabilidade de Custos e em sites relacionados ao tema, principalmente em legislação ligada a Previdência Social. A coleta de dados se realizará na forma de

questionário e em visita as empresas de terceirização de Serviços de Limpeza, Conservação e Serviços Especiais da cidade de Florianópolis.

Com a definição das empresas que farão parte da pesquisa, é necessário coletar dados, referentes aos afastamentos, procedimentos utilizados para realizar as reversões e verificar a área da empresa que possui a comissão de reversões das decisões do INSS e de contestações da alíquota do FAP.

O questionário, neste trabalho, torna-se necessário para que se possam coletar os dados de forma mais parametrizada.

1.5. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O trabalho é conclusivo quanto aos objetivos propostos tratando-se de uma pesquisa exploratória. Tem o intuito, de trazer uma relação com a realidade de algumas instituições sobre o custo com pessoal nos processos, de empresas não industriais, e o ganho financeiro com a realização das atividades internas. No estudo usam-se tais meios para identificar, caso as empresas que tenham a intenção de montar uma comissão de reversão das decisões do INSS e contestação do FAP, se é viável ou não investir financeiramente nessa comissão.

Foram coletados dados de custo apenas com relação ao Salário, Encargos Sociais Trabalhistas e Benefícios dos colaboradores da comissão. Não é tratado nesta pesquisa sobre contratar empresas terceirizadas para realizar as contestações, o trabalho se baseia nos serviços realizados pelos trabalhadores internos das empresas. A pesquisa não envolveu outros tipos de rateios de custo, por objetivar os custos com o pessoal da comissão, em relação ao ganho que o processo realizado por eles pode trazer. As empresas escolhidas para realizar esta pesquisa, são do ramo de terceirização, que prestam Serviços de Limpeza, Conservação e Serviços Especiais na cidade de Florianópolis, registrando mais de 500 trabalhadores no ano de 2015.

A escolha foi feita, pois empresas deste tipo possuem grande rotatividade. Por estarem enquadradas em um grau de risco relativamente alto, tem predisposição a causar afastamentos por acidente de trabalho, fazendo com que a alíquota do FAP aumente, já, que está intimamente relacionado ao valor total da folha de pagamento, ao número de afastamentos e a sua Classificação Nacional de Atividades

Econômicas - CNAE que indica o grau de risco, toda esta informação foi repassada pelas empresas analisadas.

Duas empresas, das cinco enquadradas nestes parâmetros, aceitaram responder o questionário. Apesar de ser um estudo interessante tanto para as empresas pesquisadas, quanto para as que não fazem parte da pesquisa, uma das empresas analisadas não indicou todos os valores solicitados, por receio de vazamento das informações a concorrentes diretos. Mesmo assim, ainda foi possível a elaboração de comparativo, não prejudicando a conclusão da pesquisa.

Houve ainda, a necessidade de realizar cálculos que enquadrassem nos parâmetros da pesquisa, pois as empresas analisadas possuem trabalhadores em outras regiões.

Limita-se, ainda, a analisar os dados coletados, referentes aos anos de 2010 a 2014, com relação as contestações do FAP, já que, o resultado de 2015 não estava disponível até o término desta pesquisa. Das reversões do INSS algumas informações de 2015 já poderiam ser utilizadas, porém, não é interessante utilizarmos somente alguns dados do ano e não ele como um todo.

Já para o cálculo dos custos de salários da comissão coletou-se os dados dos anos de 2010 a 2015.

1.6. ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA

O Capítulo 1 deste trabalho é formado pela introdução e suas subdivisões: tema e problema, objetivo geral e específico, justificativa, metodologia e delimitação da pesquisa.

O Capítulo 2 aborda a fundamentação teórica, que indica temas específicos da contabilidade, a história de como surgiu e o que é a contabilidade de Custos, bem como, sua influência nas decisões das empresas. Após, começam a ser abordados os assuntos com relação ao objeto de estudo, o FAP: o que é, como calcular e como realizar a contestação da alíquota. Trata também sobre o NTEP e como realizar a sua reversão, indica, ainda, o que é ou não acidente de trabalho.

No Capítulo 3, apresenta-se a pesquisa de campo: tudo o que foi coletado de informações sobre as empresas, a partir dos dados e informações levantadas por meio das visitas e pelo que foi respondido no questionário.

Por fim, no Capítulo 4 são apresentadas as considerações finais e algumas sugestões para trabalhos futuros. Após, são relacionadas todas as referências bibliográficas utilizadas no processo de pesquisa, seguida dos anexos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. CONTABILIDADE

A contabilidade possui algumas vertentes, umas para demonstrar se a empresa é lucrativa ou não, outros para fazer o tratamento de impostos, dependendo da forma tributária adotada pela empresa.

As diversas formas de contabilização, só serão possíveis, quando há um controle do patrimônio, este por sua vez, é realizado através de coleta, armazenamento e processamento das informações. Padoveze indica que (2000, p. 36) “Patrimônio é o conjunto de riquezas de propriedades de alguém ou de uma empresa”.

Por isso, entende-se que a contabilidade é vista como uma ferramenta importante, já que são com estas informações, que a empresa pode realizar procedimentos para lucrar ou corrigir problemas internos, dando margem para atuação e aplicação dos processos de melhorias contínuas.

Leone (1995, p. 1), expõe a definição de contabilidade, através das considerações do “[...] I Congresso Brasileiro de Contabilidade, realizado em setembro de 1924: ‘Ciência que estuda e pratica as funções de orientação, de controle e de registro, relativas aos atos e fatos da administração pública.’”.

Dentro de um contexto mais antigo, a contabilidade é tratada apenas como escrituração. Porém, de acordo com Beulke e Bertó (1984, p. 11), com o passar do tempo, houve mudanças nos conceitos de contabilidade e informa ainda que “É negável que, hoje, a Contabilidade é muito mais que um simples mecanismo de escrituração. Ela se posiciona, em nossos dias, indiscutivelmente, como um dos instrumentos de vanguarda na gestão dos negócios das empresas”.

Neves (1949, p. 13 apud Leone 1995, p. 1), determina:

Um conceito que nos parece prático é o que vê a contabilidade como “ciência que coordena e dispõe em livros apropriados (ou em fichas) a descrição das operações efetuadas por uma empresa, com o objetivo de conhecer a situação da dita empresa, determinar os resultados obtidos e explicar as causas que produziram tais resultados.”.

Já D’Auria (1959 p. 234 apud Leone 1995, p. 1), trata sobre o conceito de contabilidade

[...] aplicada à gestão dos patrimônios individualizados, tem a função precípua de fixar o estado atual de um conjunto de riqueza vinculado a determinada pessoa, acompanhar essa riqueza em suas mutações, determinar-lhe estados sucessivos e demonstrar as causas das suas variações específicas e quantitativas”

Tais conceitos antigos, já foram aprimorados por novos autores que trazem um enfoque mais atual. Porém, não se pode deixar que tais históricos sejam esquecidos, já que foram eles que trouxeram todas as informações e evoluções da contabilidade. Em uma definição mais atual, Santos (2011, p. 2) indica que,

A contabilidade é um sistema de contas composto por normas, regras e princípios para a acumulação, geração e análise de dados para atender a necessidades interna e externa de uma empresa. Na interna, à própria administração do negócio e, na parte externa, às necessidades de acionistas, investidores, emprestadores de dinheiro, tributação do lucro pelo Estado etc. [...] é um ramo do conhecimento necessário como eficiente instrumento de controle, planejamento e gestão de um negócio com ou sem finalidades lucrativas. A conceituação das partidas dobradas propicia a construção de uma imagem segura do equilíbrio entre os valores das contas que integram o patrimônio de qualquer empresa.

Em outra definição ainda mais recente, Chagas (2013, p. 1) propõe que a

Contabilidade – meio imprescindível ao regular funcionamento das entidades econômico-administrativas – rege-se por leis. E nenhum roteiro sujeito a um ordenamento legal pode desviar-se dele, sob pena de rumar, desde o nascedouro, na direção inexorável do vazio.

Esse mesmo autor, faz o seguinte questionamento em sua obra: O que é a contabilidade? Responde dizendo que:

Eis uma definição formada nos bancos acadêmicos: “Contabilidade é uma combinação de Ciência, Técnica e Arte que estuda, controla e interpreta os fenômenos verificados no patrimônio das entidades. ”. Adendo: é a técnica contábil que, por meios próprios, faz a demonstração expositiva dos fatos econômicos, retrata o conteúdo do patrimônio, todas as suas variações e o resultado da gestão patrimonial. (CHAGAS 2013, p. 2)

Apesar da evolução no conceito da contabilidade no decorrer dos anos, identifica-se que a maioria indica que a contabilidade depende das leis e serve como auxílio no reconhecimento das contas das empresas, seja ela de qualquer natureza

e que use valores monetários para sua sequência e até mesmo sua permanência no mercado.

Na ciência Contábil, identifica-se várias especificidades, sendo que cada um deles, trata de um ponto específico. Cada empresa utiliza de recursos que trazem o melhor resultado, ou seja, que tratam da melhor maneira, o que deve ser verificado.

Um dos ramos da contabilidade que pode ser utilizado é a Contabilidade de Custos, que de modo geral, procura evitar desperdícios, tanto de tempo, quanto de matéria prima, entre outros. Assim, conseguindo aperfeiçoar o trabalho buscando economizar em seu processo de produção.

É no enfoque da contabilidade de custos que se delineará a pesquisa, entendendo que o ganho é uma ferramenta importante na formação de opinião, no decorrer da análise dos resultados obtidos da empresa e em seu processo de trabalho, bem como, na utilização de recursos da organização que otimizem os resultados e reduzam os custos.

2.2. HISTÓRIA DA CONTABILIDADE DE CUSTOS

A contabilidade de Custos surgiu com a necessidade de se ter informações contábeis diferentes daquelas já existentes, conforme indica Ferreira (2007, p. 3):

A contabilidade de custos surgiu com o advento do sistema produtivo, ou seja, com a Revolução Industrial, na Inglaterra, no final do século XVIII. As empresas que surgiram em decorrência dessa profunda modificação no sistema produtivo necessitavam de informações contábeis diferentes daquelas desenvolvidas pelas empresas comerciais da era mercantilista, porque passaram a transformar os insumos, que antes eram comprados. Assim, surge a demanda por indicadores, para determinar o preço do produto que era obtido nas operações internas. O sistema desenvolvido nessa época visava avaliar os custos de transformação de cada processo e da mão de obra empregada, com o objetivo de fornecer referência para medir a eficiência do processo de produção.

Verifica-se segundo Cardoso Neto (1982, p. 18) que:

Em termos de história vamos encontrar a Contabilidade de Custos nascendo junto com a Revolução Industrial (século XVIII), na medida em que o contador da época que só se preocupava em verificar o montante pago pela compra do produto para avaliar seu estoque, passou a se preocupar com outros elementos de custos que não somente o preço de aquisição.

Segundo Viceconti e Neves (2013) com o aumento das indústrias, houve um problema de adaptação da contabilidade, pois teriam que se adequar aos procedimentos de quantificação dos resultados das empresas comerciais, ou seja, aquelas que só revendiam as mercadorias produzidas, para as empresas industriais que obtinham matéria-prima e utilizavam recursos de produção transformassem em produtos destinados à venda.

Ainda de acordo com os autores, o recurso para solucionar o problema foi:

A solução natural para o problema foi usar o mesmo esquema das empresas comerciais para apuração do resultado, substituindo o item Compras pelo pagamento dos fatores que entraram na produção; matéria-prima consumida, salário dos trabalhadores da produção, energia elétrica e combustíveis utilizados, enfim todos os gastos que foram efetuados na atividade industrial e que foram denominados de Custos de Produção. O ramo da contabilidade que controlava estes gastos passou a chamar-se contabilidade de custos. (VICECONTI; NEVES 2013, p. 8)

Martins (2003), indica que a contabilidade de custos surgiu com o objetivo principal de resolver problemas de mensuração de estoque e de resultados, mas no decorrer do tempo passou a ser vista como um auxílio na missão gerencial.

Teorias e técnicas de custos foram sendo aprimoradas ao longo dos anos. As mudanças mais expressivas ocorreram em meados de 1980 até o século XIX, quando começaram a ser desenvolvidos, conforme propõe Ferreira (2007, p. 4):

1. A mecânica de integração da contabilidade industrial à contabilidade geral;
2. Os detalhes envolvidos na movimentação e registro das matérias primas; e
3. O registro e a determinação dos custos de mão de obra e inclusão de itens representativos de produção no custo industrial da produção iniciada. Cabe ressaltar também, que foi aí que surgiram os fragmentos dos custos fixos, custos variáveis e custos padrão.

No início do século XX, a contabilidade de custos já possuía sua estrutura básica completa, com o método do custeio por absorção, sendo bastante utilizado. Mesmo com este método sendo muito popular em várias empresas, na Alemanha foi desenvolvido o método de custeio pleno, seu intuito seria criar preços de venda aos seus produtos, como indica Ferreira (2007).

Contudo, os indicadores praticados até o momento, voltavam-se aos processos internos da empresa e sua eficiência não servia para mensurar a lucratividade da empresa como um todo ou de parte do processo ou atividade desenvolvida.

Ferreira (2007, p. 5) demonstra ainda que “A preocupação dos contadores, auditores e fiscais foi fazer da contabilidade de custos uma forma de resolver os problemas de mensuração monetária dos estoques e dos resultados, e não transformá-la em um instrumento de administração.”.

A contabilidade de custos como enfoque de objetivos financeiros, foi utilizada pelas empresas até meados de 1980, pois se tornou necessário tratar da parte gerencial, assim haveria uma geração de informações mais precisa para auxiliar na tomada de decisão.

No item 2.2.1 identificam-se os conceitos da contabilidade de custo, já que tem de diversas abordagens, dependendo de como é tratada e do setor de atuação da empresa.

2.2.1. Conceitos da Contabilidade de Custos

A contabilidade de custos pode ser vista de diversas maneiras. Isso vai depender da forma e em que circunstâncias é utilizada, ou seja, pode haver significados abrangentes para o emprego da palavra custos. Segundo exemplo dado por Ribeiro (2013, p. 23):

Veja alguns exemplos: em uma empresa comercial, pode ser utilizada para representar o custo das compras de mercadorias, o custo das mercadorias disponíveis para venda, o custo das mercadorias vendidas etc.; em uma empresa de prestação de serviços, pode ser utilizada para representar o custo dos materiais adquiridos para aplicação na prestação de serviços, o custo dos serviços prestados etc.; em uma empresa industrial, pode ser utilizada para representar o custo das compras de matérias-primas, o custo das matérias-primas disponíveis, o custo das matérias-primas aplicadas no processo de fabricação, o custo direto de fabricação, o custo indireto de fabricação, o custo da produção acabada no período, o custo dos produtos vendidos etc.

Para identificar o melhor conceito de custos a ser utilizado é necessário que se verifique qual está de acordo com cada caso e o que mais se adequa a cada objeto de estudo.

No caso desta pesquisa, o Custo é voltado às empresas não industriais, pois conforme argumenta Martins (1991, p. 26) “[...] inúmeras empresas de serviços, todavia, passou-se a utilizar os seus princípios e as suas técnicas de maneira apropriada em função da absoluta similaridade de situação, principalmente nas entidades que se trabalha por projeto [...] ”.

Outras mudanças surgiram ao longo dos anos. Apesar de não ser considerado um método de custeio, o ganho faz parte da contabilidade de custos, já que é a consequência de melhorias verificadas através da análise, identificação e adequação dos processos utilizados pela empresa e apurados pelo estudo do custo do serviço realizado. Mas qual é a definição de ganho? Segundo Scottini (2009, p. 165) ganho é “*s.m*, lucro, recompensa, proveito, o que se ganha”. O ganho não é habitualmente citado nas obras literárias que tratam da contabilidade de custos, e geralmente, quando é falado trata-se da teoria das restrições, que não é o caso desta pesquisa. Porém, é ele que está intimamente relacionado ao que a empresa busca, ou seja, o valor que é gerado com todo o processo e suas melhorias.

Dando continuidade na pesquisa, é necessário que seja identificado o que é o FAP e todas as diretrizes relacionadas a ele.

2.3. FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO – FAP

Para a Previdência Social, o FAP é considerado um recurso importante quando se trata de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Esta teoria está fundamentada na Lei nº 10.666 de 8 de maio de 2003.

Para entender melhor o FAP, é necessário indicar que este fator é flexível, ou seja, ele aumenta ou reduz a tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho - RAT. Dessa maneira é realizada a identificação para redução ou majoração das alíquotas RAT de 1, 2 ou 3%. Este é o percentual máximo que pode ser cobrado das empresas, conforme a atuação delas e sua subclasse da CNAE.

Conforme indica SESI (2012) O Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Riscos Ambientais do Trabalho – GIIL-RAT que antes era conhecido como Seguro Acidente de Trabalho – SAT, trata-se de um seguro obrigatório para todas as empresas e tem o propósito de financiar os benefícios previdenciários que são concedidos àqueles trabalhadores que passaram por um acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Segundo indica a mesma fonte anterior o RAT é determinado da seguinte maneira:

O valor da alíquota do RAT de cada empresa é determinado por meio de um cálculo que depende de duas variáveis, além da folha de pagamento da empresa: o Percentual do RAT Ajustado, que é o grau de risco da atividade econômica da empresa, e o Fator Acidentário de Prevenção da empresa, que é o fator multiplicador sobre o grau de risco.

A lei 8.212/91, Art 22, inciso II define os percentuais dessa alíquota por classificação de risco, conforme descrição:

1% - Para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes seja considerado leve;

2% - Para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio; e

3% - Para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave. (SESI, 2012, p. 144)

Considerando os fatores dispostos anteriormente, compreende-se o FAP como um multiplicador das alíquotas do GIL-RAT. Entende-se que esse fator é um multiplicador variável que deve estar em um espaço contínuo entre 0,5 a 2,0, devendo-se desprezar as casas decimais para a aplicação da alíquota que, conforme o passar do tempo, poderá haver aumento ou redução.

Conforme a Previdência Social – Brasil (2003) sobre o FAP anual:

[...] reflete a aferição da acidentalidade nas empresas relativa aos dois anos imediatamente anteriores ao processamento (exemplo: o FAP de 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 de 2010 terá vigência de janeiro a dezembro/2011).

O processamento do FAP anual, a partir do processamento no ano 2010 segue o padrão metodológico definido na resolução CNPS N° 1.316/2010.

Para deixar mais evidente que o índice FAP influencia diretamente no gasto que as empresas possuem com a alíquota, SESI (2012, p. 145) informa que:

[...] o FAP, que será recalculado anualmente, individualizará a alíquota aumentando ou reduzindo o valor, de acordo com a frequência (quantidade), a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias (acidente de trabalho, doença do trabalho e doença profissional, pensão por morte, aposentadoria por invalidez) de cada empresa. Portanto, com o FAP, as empresas com mais acidentes e com maior gravidade em uma subclasse – CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) passarão a contribuir com RAT

AJUSTADO maior, enquanto as empresas com menor acidentalidade terão RAT AJUSTADO menor.

Apesar de o FAP estar presente na legislação brasileira desde 2003, somente em 2010 as empresas tomaram ciência de suas diretrizes, identificando seus objetivos, havendo assim, a possibilidade de realizar a contestação de seu valor.

2.3.1. Objetivos do FAP

Segundo Brasil (2010) pela descrição da Resolução do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS nº 1.316/2010 o objetivo do FAP é “[...] incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade. ”. Este é um ponto crucial nas empresas que buscam reduzir o valor do FAP, pois o investimento em métodos de segurança e a preocupação com a saúde do trabalhador são importantes para a redução dos acidentes, doenças e mortes relacionadas ao trabalho. Conforme Pavan (2010) sobre as medidas de prevenção:

Pensando justamente nos elevados índices de acidentes ocorridos nas empresas, foram criados programas de implementação obrigatória e que visam o apoio à prevenção de acidentes de trabalho. Entre estes programas podemos destacar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), obrigatória em toda a empresa privada ou pública, que possuam 20 ou mais empregados regidos pela CLT; o Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), cujo objetivo é a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores e inclui os exames médicos ocupacionais; o Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA), que tem como finalidade a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, considerando a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais; e o Programa de condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção (PCMAT), cujo objetivo é definir metas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria de construção com 20 ou mais empregados.

Além destas medidas que são gerais e devem englobar todos os colaboradores da empresa, outras medidas de prevenção e de segurança podem ser feitas especificamente, para cada ambiente de trabalho, ou seja, em ambientes cuja atividade desenvolvida possa causar danos a sua saúde, imediata ou futuramente.

Algumas atividades nas empresas de terceirização, que é o foco deste trabalho, podem ser tratadas desde o início, com medidas de Segurança ou Equipamento de proteção Individual - EPI para evitar acidentes, traz-se quadro com alguns exemplos de equipamentos e medidas que podem ser adotadas, conforme conhecimento da autora por formação em Segurança do Trabalho e de estudos anteriores.

QUADRO 1 – EXEMPLO DE MEDIDAS DE SEGURANÇA E EPI DE ALGUMAS ATIVIDADES REALIZADAS NAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO E DANOS À SAÚDE QUE PODEM SER CAUSADOS PELA ATIVIDADE.

Atividade Realizada	Danos à saúde causados pela atividade	EPI e Medidas de Segurança para evitar os danos
Serviços de Limpeza – Uso de materiais de limpeza.	Alergias nas mãos	Deve ser entregue luvas específicas para o seu ambiente de trabalho e realizar treinamento para utilização e conservação da mesma.
Serviços de Limpeza – Lugares insalubres, com materiais tóxicos	Intoxicação por inalação	Deve verificar a causa da insalubridade. Entregar máscaras que possam elidir ou diminuir seus danos, além disso, profissionais que trabalham em locais cuja insalubridade não possa ser zerada com medidas de segurança, devem ser remunerados com 10, 20, ou 40% do valor do salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.
Serviços de Jardinagem – Animais peçonhentos e materiais projetados contra o corpo e rosto	Machucados por materiais projetados e ataque de animais peçonhentos.	Deve ser entregue óculos de proteção para que não haja problemas com pedras ou outros materiais projetados contra o rosto, também deve estar munido de botas de segurança e aventais longos que possam proteger contra impactos e animais peçonhentos.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em formação e conhecimento de estudos anteriores.

Há outros exemplos que poderiam ser citados, mas estes que foram destacados, já demonstram as pequenas atitudes que as empresas podem tomar em relação a saúde de seus trabalhadores.

É muito importante investir em segurança do trabalho nas empresas, porém, existem fatores externos que fogem do seu controle, um deles é o NTEP. Mas antes

de verificarmos as diretrizes do NTEP, é necessário entender o que é o acidente de trabalho, bem como as doenças relacionadas ao trabalho ou seus agravamentos.

2.3.1.1. Acidente de Trabalho

Para identificar o que é Acidente de Trabalho, Brasil (1991) indica, de acordo com o Art. 19 da Lei 8.213/91, que:

Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Conforme esta mesma Lei, o artigo 20º, trata sobre os acidentes de trabalho e conceituam da seguinte forma:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. [...]

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (BRASIL, 1991)

A Lei 8.213/91 trata em seu Art. 21º sobre as equiparações com o acidente de trabalho:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para

redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (BRASIL, 1991)

Agora entendido o que é o Acidente de Trabalho, pode-se então avançar e descobrir o que é o NTEP e como ele influencia no número de afastamentos por acidente de trabalho das empresas e, conseqüentemente, no aumento ou redução do FAP.

2.3.2. Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário– NTEP

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP é indicado segundo o SESI (2012, p. 137):

Para o estabelecimento do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, o INSS possui uma lista de acidentes ou doenças do trabalho e concede benefícios acidentários com base em evidências epidemiológicas específicas de atividades econômicas, sem a necessidade da emissão de Comunicado de Acidente de

Trabalho (CAT) por parte da empresa e sem a necessidade do trabalhador comprovar que o agravo ocorreu em decorrência do trabalho.

Ainda de acordo com o mesmo documento, esta medida foi tomada, pois:

No Brasil, quando um trabalhador sofria um acidente de trabalho ou adquiria uma doença ocupacional, para que ele conseguisse um benefício acidentário junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), caso a empresa não emitisse a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, ele teria que provar que o agravo à sua saúde decorreu ou foi agravado pelo trabalho. Não se levava em conta tampouco se a empresa que o empregava apresentava indicadores altos ou baixos de adoecimento ou óbito no trabalho quando comparada às demais. (SESI, 2012 p. 138)

Neste caso, o INSS somente daria o benefício acidentário para o trabalhador que apresentasse a CAT. Este procedimento dava muita importância para a comunicação e de certa forma fazia com que as empresas não realizassem os procedimentos corretos de investigação, informação e encaminhamento do acidentário. Isto também condicionava o trabalhador ao que a empresa estava disposta a fazer, infringindo seus direitos. Muitas empresas não faziam a CAT, pois consideravam uma confissão de culpa, podendo sofrer sanções da lei, como: trabalhistas, civis, previdenciárias e penais. O NTEP então surgiu da dificuldade dos trabalhadores em provar que sofreram acidentes decorrentes do trabalho.

O NTEP, consiste em verificar quais são as doenças e/ou acidentes que podem estar ligados a uma prática de determinada atividade econômica. As doenças podem ser verificadas através do CID, já a atividade econômica deve ser investigada conforme a CNAE. Com isso, quando um trabalhador adoentou ou sofreu algum acidente que esteja relacionado diretamente com a atividade econômica realizada, será indicado como um acidente de trabalho.

Para que haja uma identificação de acidente de trabalho utilizando o NTEP, realiza-se o cruzamento das informações da CID com o do CNAE. Quando for realizada a reunião das informações, o documento deve apontar a existência da ligação entre o acidente, lesão ou agravo de alguma doença já existente, com a atividade realizada pelo trabalhador. SESI (2012), diz que, isso é o que caracteriza o nexos setorial e que cabe ao perito médico do INSS reconhecer o nexos individual ou

não, as informações estão documentadas no § 3º do Artigo 337, lista C do Anexo II do Decreto 3048/1999.

Conforme o Portal Ergonomia do Trabalho (2016) “[...] a medicina pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta-auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária. ”. Esta é uma ferramenta de avanço nos direitos dos trabalhadores. Porém, quando o afastamento por acidente de trabalho é realizado pelo INSS, não há uma comunicação explícita para a empresa. Para obter esta informação, a empresa deve procurar, a partir dos meios eletrônicos e solicitar uma senha de acesso a Previdência Social, o que faz com que muitas vezes o afastamento por acidente de trabalho, quando erroneamente realizado, não seja contestado.

Em empresas que fazem o controle destas informações periodicamente pelo site do Ministério da Previdência Social (www1.previdencia.gov.br), cabe a mesma, provar que o acidente, lesão ou agravamento, não foi em decorrência do trabalho realizado e que, conseqüentemente, gerou seu afastamento.

2.3.3. Cálculo do FAP

Antes de informar como o FAP é calculado é necessário saber a sua periodicidade. Segundo Todeschini e Codo (2009), os valores de FAP que serão calculados anualmente, possuirão as bases de dados dos dois anos anteriores ao da apuração. Este fator indica que, para calcular o FAP do ano seguinte, sempre será excluído os dados do ano mais antigo e substituídos por aquele mais recente.

Assim exemplificando, caso estiver sendo processado o FAP de 2013, que entra em vigor em 2014, é utilizado para esta base de cálculo os dados recolhidos de 1º de janeiro de 2011 até 31 de dezembro de 2012.

Para realizar o cálculo do FAP são necessários alguns dados, que podem ser extraídos dos documentos apresentados a seguir, conforme indica SESI (2012, p. 148):

- Registros da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT relativos a cada acidente ocorrido.
- Registros de concessão de benefícios acidentários que constam nos sistemas informatizados do Instituto Nacional de Seguro Social - **INSS** concedidos a partir de abril de 2007, sob a nova abordagem

dos nexos técnicos aplicáveis pela perícia médica do INSS, destacando-se aí o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário.

- **NTEP**. O critério para contabilização de benefícios acidentários concedidos é a observação de Data de Despacho do Benefício - **DDB** dentro do Período Base (**PB**) de cálculo.

- Dados populacionais empregatícios registrados no Cadastro Nacional de Informações Social - **CNIS**, do Ministério da Previdência Social - **MPS**, referentes ao período-base. As empresas empregadoras informam ao CNIS, entre outros dados, os respectivos segmentos econômicos aos quais pertencem segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - **CNAE**, número de empregados, massa salarial, afastamentos, alíquotas de 1%, 2% ou 3%, bem como valores devidos ao Seguro Social.

- A expectativa de sobrevida do segurado será obtida a partir da tábua completa de mortalidade construída pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - **IBGE**, para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos, mais recente no Período Base.

Para fazer o cálculo do FAP é preciso calcular os índices de Frequência, Gravidade e Custo. Esse processo é realizado, com base nos registros de todas as CAT e dos registros de concessão acidentária. Todos os benefícios que procedam de acidente de trabalho, serão contabilizados no CNPJ que o trabalhador estava ligado no momento do acidente, ou, caso trate-se de agravamento aquele que a lesão está diretamente relacionada.

Depois de realizar o cálculo dos índices mencionados anteriormente, são aplicados percentuais para a empresa segundo sua classe do CNAE para cada um dos índices. Conforme Todeschini e Codo (2009) as empresas que possuem menor índice de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, terão um percentual menor. Já aquele que tem maior ciclo acidentário recebe um percentual do FAP maior. Este percentual é sempre ordenado pelo valor mais alto.

A porcentagem de ordem que compete para cada um destes índices para empresas dessa Subclasse do CNAE é verificada pela fórmula a seguir, extraída do SESI (2012, p. 152):

$$\text{Percentil} = \frac{100 \times (\text{N ordem} - 1)}{(n - 1)}$$

Onde:

n = representa o número de estabelecimentos (empresa) na Subclasse;

N ordem = posição do índice no ordenamento da empresa na Subclasse.

A partir dos percentis de ordem é criado um índice consolidado (IC), atribuindo ponderações (pesos) a esses percentis calculados de cada empresa.

O critério das ponderações para a criação do **índice consolidado** pretende dar o **peso maior para a gravidade (0,50 ou 50%)**, de modo que os eventos morte e invalidez tenham maior influência no índice consolidado.

A frequência recebe o segundo maior peso (0,35 ou 35%) garantindo que a frequência da acidentalidade também seja relevante para a definição do índice consolidado.

Por último, **o menor peso (0,15 ou 15%) é atribuído ao custo**. Desse modo, o custo que a acidentalidade representa faz parte do índice consolidado, mas sem se sobrepor à Frequência e à Gravidade.

O índice consolidado calculado para cada empresa é multiplicado por 0,02 para a distribuição dos estabelecimentos dentro de um determinado CNAE-Subclasse variar de 0 a 2. Os valores de IC inferiores a 0,5 receberão, por definição, o valor de 0,5, que é o menor Fator Acidentário de Prevenção. Este dispositivo será aplicado aos valores FAP processados a partir de 2010.

Verificada todas estas informações, identifica-se o valor do Índice Consolidado - IC calculado é o FAP. Quando é realizado o cálculo do FAP, existem formas de as empresas se beneficiarem: é o que elas chamam de bônus, antes, porém é importante informar o que é a GFIP.

2.3.3.1. Guia de Recolhimento do Fundo de Gratia por Tempo de Servio e Informações à Previdência Social - GFIP

A Lei nº 9.528 de 10 de Dezembro de 1997, conforme indica (BRASIL, 1997) introduziu a obrigatoriedade de apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP.

Esta mesma Lei informa que:

Desde a competência janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, conforme estabelece a lei nº 8.036/90 e legislação posterior, bem como às contribuições e/ou informações à Previdência Social, conforme disposto nas leis nº 8.212/91 e 8.213/91 e legislação posterior, estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação.

Deverão ser informados os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS.

A empresa está obrigada à entrega da GFIP ainda que não haja recolhimento para o FGTS, caso em que esta GFIP será declaratória, contendo todas as informações cadastrais e financeiras de interesse da Previdência Social.

Inexistindo recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social, o empregador/contribuinte deve transmitir pelo Conectividade Social um arquivo SEFIPCR.SFP com indicativo de ausência de fato gerador (sem movimento), que é assinalado na tela de abertura do movimento, para o código 115.

O arquivo deve ser transmitido para a primeira competência da ausência de informações, dispensando-se a transmissão para as competências subsequentes até a ocorrência de fatos determinantes de recolhimento ao FGTS e/ou fato gerador de contribuição previdenciária.

Quanto a entrega da GFIP a Lei 9.528/1997 indica que “A GFIP deverá ser entregue/recolhida até o dia 7 do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, creditada ou se tornou devida ao trabalhador e/ou tenha ocorrido outro fato gerador de contribuição à Previdência Social.”.

2.3.3.2. Bônus do FAP

Para que as empresas consigam obter o bônus, elas devem investir em métodos que diminuam as ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Também é necessário, possuir uma gestão eficiente de saúde e segurança do trabalho, que realizem visitas e verifiquem possíveis riscos existentes em cada local, tratando deles pontualmente.

É importante que as empresas tenham uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, pois, os trabalhadores que atuam nesta comissão identificam com maior facilidade os problemas, por conhecerem o dia a dia da empresa. É imprescindível que os documentos legais obrigatórios (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP), sejam bem elaborados e devidamente implementados, pois eles auxiliam na melhoria da gestão de saúde e segurança do trabalho.

SESI (2012, p. 165), traz algumas formas de como começar a realizar as melhorias buscando o bônus do FAP. São elas:

1. Conheça os benefícios acidentários relacionados à sua empresa, preferentemente por meio de consultas sistemáticas ao site da Previdência Social.
2. Apresente as contestações necessárias, e de forma oportuna, seja por meio de recurso ao CRPS, seja pelo requerimento a APS.
3. Realize um diagnóstico dos problemas de Segurança e Saúde no Trabalho que mais geram os benefícios previdenciários,

relacionando-os com setores/cargos nos quais 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 CATs).

8. Disponha de um sistema de gestão de afastamentos para monitorar tanto os de curto e longo prazo (menor ou maior de 15 dias).

9. Controle todos os atestados e CATs emitidos para evidenciar a sua pertinência quanto à realidade e à necessidade de encaminhamento ao INSS.

Tanto o desempenho da empresa como de todo o setor será avaliado. Caso os empresários de um mesmo segmento invistam na redução dos problemas de segurança e saúde do ambiente de trabalho, poderão reduzir o número de benefícios acidentários vinculados à sua empresa, reduzindo assim o seu FAP e, conseqüentemente, a sua atividade econômica, e dessa forma reduzir o valor do RAT (antigo SAT) vinculado ao CNAE do seu segmento econômico.

Para melhorar o entendimento de algumas diretrizes que auxiliam a empresa a conseguir o bônus, trata-se a seguir de alguns programas relativos a segurança e saúde dos trabalhadores.

2.3.3.2.1. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA é um programa que visa a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, conforme estabelece a Norma Regulamentadora – NR 9 (BRASIL, 1978a), estabelece também,

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

9.1.2 As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

9.1.2.1 Quando não forem identificados riscos ambientais nas fases de antecipação ou reconhecimento, descritas nos itens 9.3.2 e 9.3.3, o PPRA poderá resumir-se às etapas previstas nas alíneas "a" e "f" do subitem 9.3.1.

9.1.3 O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7.

9.1.4 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

9.1.5 Para efeito desta NR, consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. (BRASIL, 1978a)

A estrutura do PPRA deve conter no mínimo:

- a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- b) estratégia e metodologia de ação;
- c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA. (BRASIL, 1978a)

Ainda conforme esta mesma Norma (BRASIL, 1978a), o PPRA deve ser analisado sempre que a empresa achar necessário, mas deve ser verificado pelo menos uma vez ao ano, avaliando o desenvolvimento, fazendo os ajustes necessários e estabelecendo novas metas e prioridades.

Complementando o PPRA temos o PCMSO conforme indicado na sequência.

2.3.3.2.2. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O PCMSO é um programa que visa a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce, auxiliando na saúde e segurança de seus trabalhadores, conforme indica a Norma Regulamentadora – NR 7 (BRASIL, 1978b). Estabelece ainda que:

7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como

empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

7.1.2 Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.

7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

As diretrizes do PCMSO são as que seguem, conforme a Norma citada anteriormente:

7.2.2 O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

7.2.3 O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionado ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais o danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

7.2.4 O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR. (BRASIL, 1978b)

Quanto ao desenvolvimento do PCMSO, este deve conter alguns exames médicos obrigatórios, como: exame admissional; periódico; retorno ao trabalho; mudança de função e o demissional, conforme indica a NR- 7 em (BRASIL, 1978b).

Existem muitas diretrizes relacionadas ao PCMSO, porém, demonstra-se que ele é realizado para tratar da melhoria contínua da saúde de todos os trabalhadores.

2.3.3.2.3. Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP

É um formulário que indica toda a trajetória do trabalhador na empresa, e deve ser elaborado a todas as empresas que admitem trabalhadores como empregado, conforme estabelece o Ministério da Previdência Social, (Brasil, 2016):

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário que possui campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual está exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. O formulário deve ser preenchido pelas

empresas que exercem atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física (origem da concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição)

Tendo em vista que os programas são extensos e que o FAP possui diversas diretrizes, verificou-se até aqui, os parâmetros para poder classificar o FAP. Necessita-se identificar como as empresas realizam a contestação dos seus valores e, também, dos afastamentos classificados pela perícia do INSS.

2.4. COMO REALIZAR A CONTESTAÇÃO DO FAP

Quando as empresas consideram que o valor do FAP está incorreto, pode contestar o valor, solicitando a revisão. A Portaria MPS/MF nº 584/2012 no artigo 5º (BRASIL, 2012b), informa sobre a contestação do FAP:

O FAP atribuído às empresas pelo Ministério da Previdência Social - MPS poderá ser contestado perante o Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional - DPSSO da Secretaria Políticas de Previdência Social - SPPS do Ministério da Previdência Social - MPS, exclusivamente de forma eletrônica, por intermédio de formulário que será disponibilizado na rede mundial de computadores nos sítios do Ministério da Previdência Social - MPS e da Receita Federal do Brasil - RFB.

A contestação deve ser realizada somente, quando for verificada divergências nos objetos previdenciários que fazem parte do cálculo do FAP. Ainda segundo as diretrizes de contestação do FAP a Portaria MPS/ MF nº 424/2012 (BRASIL, 2012a) informa nos parágrafos que acompanham o artigo 5º:

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

§ 2º O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 1º de novembro de 2012 a 04 de dezembro de 2012.

§ 3º O resultado do julgamento proferido pelo Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional - DPSSO, da Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS, do Ministério da Previdência Social - MPS, será publicado no Diário Oficial da União, e o inteiro teor da decisão será divulgado no sítio do Ministério da Previdência Social, na rede mundial de computadores, com acesso restrito à empresa.

§ 4º O processo administrativo de que trata este artigo tem efeito suspensivo.

§ 5º Caso não haja interposição de recurso, o efeito suspensivo cessará na data da publicação do resultado do julgamento.

No parágrafo 2º do Artigo 5º, estas normas valem também, para todos os anos subsequentes de 2012. O prazo para encaminhar o formulário de contestação é sempre de 1º de novembro a 04 de dezembro do ano contestado. Caso o julgamento de contestação apure que o FAP deveria ter sido inferior ao que foi estipulado pelo Ministério da Previdência Social, e desta decisão resulte em crédito para a empresa, ela poderá realizar compensação ou solicitar reembolso junto à Receita Federal.

Tratando ainda sobre as contestações do FAP, o Art. 6º e 7º desta mesma Portaria, indicam sobre as decisões, recursos e sobre a ação judicial:

Art. 6º Da decisão proferida pelo Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional - DPSSO, da Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS, do Ministério da Previdência Social-MPS, caberá recurso, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no Diário Oficial da União.

§ 1º O recurso deverá ser encaminhado por meio de formulário eletrônico, que será disponibilizado no sítio do Ministério da Previdência Social-MPS e da Receita Federal do Brasil - RFB, e será examinado em caráter terminativo pela Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS, do Ministério da Previdência Social - MPS.

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

§ 3º O resultado do julgamento proferido pela Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS, do Ministério da Previdência Social-MPS será publicado no Diário Oficial da União, e o inteiro teor da decisão será divulgado no sítio do Ministério da Previdência Social, na rede mundial de computadores, com acesso restrito à empresa.

§ 4º Em caso de recurso, o efeito suspensivo cessará na data da publicação do resultado do julgamento proferido pela Secretaria de Políticas de Previdência Social - SPPS, do Ministério da Previdência Social-MPS.

§ 5º O recurso, por se tratar de segunda instância administrativa, deverá versar exclusivamente sobre matérias submetidas à apreciação em primeira instância administrativa que não tenham sido deferidas a favor da empresa.

Art. 7º 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 impugnação interposta. (BRASIL, 2012a)

Para saber como deve ser realizada a contestação do FAP, SESI (2012, p. 167), traz algumas orientações e o passo a passo dos procedimentos necessários:

- O representante da empresa, designado para este fim, acessa o site do Ministério da Previdência Social ou da Receita Federal do Brasil;
- Faz o download do formulário eletrônico;
- Redige a contestação via Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional (DPSO) da Secretaria de Políticas de Previdência Social (SPS) – Ministério da Previdência Social (MPS);
- O DOCUMENTO DEVE CONTER: As razões relativas a divergências quanto aos elementos previdenciários (frequência de acidentes/ custos/ transformação de benefícios) que compõe o cálculo do FAP;
- O Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional publica a decisão no Diário Oficial da União;
- Caberá recurso a essa decisão, no prazo de 30 (trinta dias) contados da data da publicação do resultado no Diário Oficial da União;
- A Secretaria de Políticas de Previdência Social do MPS examina o processo para recurso em caráter terminativo (decisões que não necessitam ir ao plenário).

Dando sequência, é necessário verificar também, os procedimentos para a contestação do NTEP, pois ele é um dos fatores preponderantes que aumentam a alíquota do FAP.

2.4.1. Como realizar a contestação do NTEP

A empresa do qual verificar que o afastamento da perícia médica do trabalho não foi realizado corretamente e conseguir recolher documentação que comprove sua versão, ou seja, não existiu nexo causal (conforme as atividades desenvolvidas pelo trabalhador dentro da empresa), poderá realizar a contestação deste afastamento e solicitar a reversão do benefício.

Conforme informa o Caderno SESI (2012, p. 144) a contestação do NTEP é realizada da seguinte forma:

[...] é feita por meio de requerimento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 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 de cada mês. Caso o requerimento não seja protocolado nesse período, para a Previdência Social, a empresa reconhece o nexo.

Após apresentado todos os aspectos que influenciam o FAP, suas diretrizes, objetivos, como é realizado o seu cálculo e de que maneira pode ser feita sua

contestação, demonstra-se a análise dos dados das empresas selecionadas, como elas funcionam e tratam das questões pesquisadas e identificando se quando realizam todos os procedimentos de contestação, estes estão trazendo retornos financeiros para elas ou não.

3. ANÁLISE DOS DADOS

3.1. ANÁLISE DAS EMPRESAS

Verificou-se as diretrizes sobre custos e ganhos e também sobre o FAP e o que o influencia, trazendo gastos para a empresa, que pode, ou não ser contestado. O gasto vai depender de alguns fatores, mas, basicamente, de como a empresa trata da segurança e saúde de seus trabalhadores.

As empresas, segundo Brasil (2003), são obrigadas a pagar um percentual de FAP, como forma de prevenção, sobre futuros afastamentos por acidente de trabalho. Aquelas que possuem atividades que trazem riscos à saúde do trabalhador, ou seja, aquela que em sua natureza de ocupação, já predispõe a algum risco, paga o percentual do FAP um pouco maior. Já aquelas que possuem pouca influência nos afastamentos de seus trabalhadores, paga um valor menor.

O FAP é variável, caso a empresa tenha um grau de risco muito pequeno, e durante o ano, teve casos de acidente de trabalho, com certeza, sua alíquota do FAP será maior nos próximos dois anos, já que, o FAP considera os dois anos anteriores para calcular sua alíquota. Neste caso, é necessário verificar se estes afastamentos por acidente de trabalho foram realizados corretamente, caso identifique que não houve acidente, a empresa pode contestá-los.

Neste estudo, foram pesquisadas empresas de terceirização de limpeza, conservação e serviços especiais da cidade de Florianópolis, SC, e o FAP relativo aos anos de 2010 a 2014. Empresas deste tipo, possuem grau de risco 3, o que indica um grau de risco relativamente alto, já que o de maior valor é 4. Ainda é possível identificar, que estas empresas estão enquadradas conforme estabelece a Norma Regulamentadora - NR 5, pelo CNAE 81.21-4 que indica atividades em prédios e domicílios. Esta seria sua atividade preponderante, ou seja, aquela que possui mais trabalhadores enquadrados. Considera-se ainda, que este tipo de empresa pode ter mais de um CNAE, por apresentar diferentes atividades.

Para conseguir um melhor enfoque da pesquisa, foram escolhidas as empresas que possuem mais de 500 trabalhadores inseridos na área de limpeza, conservação e serviços especiais. Esta informação foi fornecida por e-mail e autorizada a divulgação pelo presidente Sr. Neucir Paskoski do Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços de Asseio e Conservação do Município de Florianópolis - SINDLIMP, conforme segue quadro abaixo:

QUADRO 2 – EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE LIMPEZA, CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS ESPECIAIS DA CIDADE DE FLORIANÓPOLIS, COM MAIS DE 500 TRABALHADORES EM 2015.

Empresas Prestadoras de Serviços de Florianópolis	Nº de trabalhadores
ORCALI Serviços de limpeza e Serviços Especializados	2.054
ONDREPSB Limpeza Serviços Especiais	1.412
ORBENK Administração e Serviços	1.392
GRUPO ORSEGUPS participações	1.202
LIDERANÇA Limpeza e Conservação	904

Fonte: SINDLIMP – Sindicato dos Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços de Asseio e Conservação do Município de Florianópolis. Adaptado pela autora.

As empresas citadas anteriormente, prestam serviços em outros municípios do estado, e, até mesmo, em outros estados do Brasil. Prestam ainda, outros tipos de serviços que não se enquadram nas descrições mencionada, e, portanto, não fazem parte da pesquisa. É importante ressaltar, que estas são as empresas que possuem mais trabalhadores na cidade de Florianópolis, mas isso não quer dizer que são as maiores empresas do ramo. Essa identificação é necessária, pois, trata-se somente de atividades relacionadas a limpeza, conservação e serviços especiais e de um município específico e não da empresa como um todo.

Das empresas mencionadas, duas delas aceitaram responder o questionário. Assim, foram identificados os processos realizados, sua forma de tratamento do assunto, quem são as pessoas responsáveis (comissão) por realizar as contestações. Foi também, realizada visita ao local, para conseguir coletar mais informações e verificar in loco como é o processo realizado pela empresa.

Para facilitar a compreensão e não tornar público o nome das empresas que aceitaram colaborar com a pesquisa, refere-se a partir deste ponto, as empresas pelas nomenclaturas: Empresa A e Empresa B.

Apesar de haverem normas legais para realizar as contestações, nem todas as empresas tratam da mesma forma. As empresas analisadas são uma prova real disto, enquanto a Empresa A, busca obter o máximo de informações possíveis a seu favor e coloca à disposição pessoal com conhecimento técnico, a Empresa B, utiliza recursos mais básicos e não se aprofunda para entender o motivo que levou ao valor final do FAP. Isto não quer dizer que esta última não faça pesquisas e se interesse pela redução do valor da alíquota.

O entendimento do FAP e do NTEP é crucial para estabelecer critérios na busca de informações úteis, no momento de realizar as contestações e reversões

das decisões do INSS. Apesar dos casos de afastamento não seguirem sempre os mesmos parâmetros, por ser de natureza diferentes, suas contestações devem possuir praticamente as mesmas informações.

Com base nesses critérios é possível fazer um passo a passo, como uma forma de obter mais rápido as informações e documentações necessárias, já que as empresas possuem um prazo curto para encaminhá-los (15 dias o NTEP e cerca de 30 dias o FAP). Agora é preciso entender um pouco sobre as empresas analisadas, segundo as informações obtidas por meio do questionário.

3.1.1. Empresa A

Conforme as informações respondidas no questionário, foi fundada e situa-se em Florianópolis, é considerada uma empresa de grande porte no mercado de terceirização de serviços e possui mais de 8 mil trabalhadores. Está inserida em toda a Região Sul e também no Espírito Santo. Conforme já mencionado, tem CNAE 81.21.4 que indica limpeza em prédios e em domicílios e possui grau de risco 3.

Em Novembro de 2015, quando foi realizada a pesquisa, haviam 1.412 colaboradores enquadrados na área da Limpeza Conservação e Serviços Especiais na cidade de Florianópolis, conforme dados do SINDLIMP. Realiza as contestações do FAP desde 2010, quando o mesmo foi liberado para tal fim.

As pessoas responsáveis por monitorar os afastamentos e cuidar das contestações, estão dentro do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, principalmente os Técnicos em Segurança do Trabalho e possuem apoio jurídico para quaisquer questões legais.

Caso não existisse a contestação do FAP e NTEP, ainda assim, estes profissionais estariam na empresa, pois existem obrigações legais relacionadas ao SESMT e estes trabalhadores realizam outras atividades que não estão relacionadas ao FAP.

3.1.2. Empresa B

Conforme as informações respondidas no questionário, Também é considerada de grande porte, com 30 anos no mercado, foi fundada e situa-se na cidade de Joinville. Possui o total de 6 mil colaboradores, distribuídos em toda a

Região Sul do país. Como as empresas deste tipo, possui CNAE 81.21.4 e grau de risco 3.

Em novembro, quando foi realizada a pesquisa, havia um total de 1.392 colaboradores na área da limpeza conservação e serviços especiais localizados na cidade de Florianópolis, segundo dados do SINDLIMP. Informa que realiza as contestações do FAP desde 2010.

A responsabilidade de realizar as contestações do FAP e do NTEP e monitorar os afastamentos, segundo a empresa, é do setor de RH juntamente com o Departamento Jurídico. Indica ainda, que, caso este processo não existisse, estes colaboradores continuariam na empresa, pois realizam outras atividades.

A partir da apresentação das informações coletadas sobre as empresas, agora é necessário apresentar os dados coletados sobre as contestações do FAP e demonstrar que este processo pode de alguma maneira trazer benefícios financeiros para as empresas.

3.2. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Para poder definir como as empresas tratam individualmente o FAP, é necessário que se verifique os custos de se ter uma comissão e como as empresas tratam individualmente de seu FAP, identificando, como isso pode ser benéfico para elas.

Com base nas informações fornecidas, foi realizado o cálculo de custo com pessoal, dessa maneira, é preciso separar o valor pago a cada colaborador envolvido e o tempo que levam para realizar os processos.

A Empresa “A” informa que os colaboradores que fazem parte do processo, custaram em 2015, em média, 7 mil reais por mês, são colaboradores que fazem parte do SESMT e realizam outras atividades. Está incluindo também, um colaborador do setor jurídico.

Para poder calcular o custo, é necessário conhecer e mensurar quanto tempo estes colaboradores dispensam para a realização da atividade, segundo o que a empresa respondeu no questionário:

✓ Técnico em Segurança do Trabalho – é a pessoa mais envolvida em todo o processo e está diretamente relacionada com a descoberta dos afastamentos considerados como acidente de trabalho.

✓ Médico do Trabalho – o pagamento é feito por atividade, ou seja, ele recebe somente quando há necessidade de laudo médico específico. O valor é pago como prestação de serviço, e ele arca com todos os encargos. Possui a função, também, de fazer o PCMSO, documento utilizado para auxiliar nas diretrizes de saúde e segurança do trabalho. Um PCMSO bem estruturado auxilia na redução do FAP. Para esta atividade, que é verificada e assinada uma vez ao ano, ele também faz a cobrança separada.

✓ Assistente Jurídico – só se envolve com o FAP ou as reversões do INSS, quando o técnico de segurança do trabalho necessita de embasamento jurídico, do qual não domina, para fazer as contestações.

A seguir, apresentam-se os dados de custo com pessoal (salários, encargos sociais trabalhistas e benefícios) da Empresa “A”, levando em consideração que a média de salário anual e o tempo na realização das atividades foi informada pela Empresa “A”, o salário tendo como base a tabela do SINDLIMP.

TABELA 1 – EMPRESA A - CUSTO MÉDIO ANUAL COM O TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, PELO TEMPO DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONTESTAÇÃO DAS DECISÕES DO INSS E DO ÍNDICE FAP.

Ano	Média de salário anual	Média de tempo para realização da atividade	Total Anual
2015	R\$ 35.679,94	345 hora/ano	R\$ 5.068,17
2014	R\$ 32.355,96	345 hora/ano	R\$ 4.596,02
2013	R\$ 28.540,12	345 hora/ano	R\$ 4.053,99
2012	R\$ 26.954,26	345 hora/ano	R\$ 3.828,73
2011	R\$ 23.915,34	345 hora/ano	R\$ 3.397,07
2010	R\$ 21.787,61	345 hora/ano	R\$ 3.094,83

Fonte: Dados informados pela Empresa A, com salários baseados na tabela salarial do SINDLIMP. Elaborado pela Autora.

TABELA 2 – EMPRESA A - CUSTO MÉDIO ANUAL COM O ASSISTENTE JURÍDICO, PELO TEMPO DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONTESTAÇÃO DAS DECISÕES DO INSS E DO ÍNDICE FAP.

Ano	Média de salário anual	Média de tempo para realização da atividade	Total Anual
2015	R\$ 40.460,52	115 hora/ano	R\$ 1.915,74
2014	R\$ 36.680,34	115 hora/ano	R\$ 1.736,76
2013	R\$ 32.345,71	115 hora/ano	R\$ 1.531,52
2012	R\$ 30.537,43	115 hora/ano	R\$ 1.445,90
2011	R\$ 27.083,04	115 hora/ano	R\$ 1.282,34
2010	R\$ 24.705,68	115 hora/ano	R\$ 1.169,78

Fonte: Dados informados pela Empresa A, com salários baseados na tabela salarial do SINDLIMP. Elaborado pela Autora.

TABELA 3 – EMPRESA A – CUSTO MÉDIO ANUAL COM O MÉDICO DO TRABALHO, CONFORME A NECESSIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, NO ANO.

Ano	Média de valor sobre o serviço prestado	Quantidade de serviços prestados	Total Anual
2015	PCMSO – R\$2.824,00 Laudos – R\$ 700,00	1 7	R\$ 7.724,00
2014	PCMSO – R\$ 2.541,60 Laudos – R\$ 660,00	1 5	R\$ 5.841,60
2013	PCMSO – R\$ 2.259,20 Laudos – R\$ 640,00	1 8	R\$ 7.379,20
2012	PCMSO – R\$ 2.118,00 Laudos – R\$ 600,00	1 4	R\$ 4.518,00
2011	PCMSO – R\$ 2.118,00 Laudos – R\$ 500,00	1 6	R\$ 5.118,00
2010	PCMSO – R\$ 2.005,04 Laudos – R\$ 500,00	1 3	R\$ 3.505,04

Fonte: Dados informados pela Empresa A. Elaborado pela Autora.

Com base nos dados apresentados, fica entendido que o custo da Empresa A com pessoal em 2015 foi de R\$ 14.707,92, em 2014 R\$ 12.174,38, já em 2013 foi de R\$ 12.964,71, no ano de 2012 R\$ 9.792,63, em 2011 o valor ficou em R\$ 9.797,41 e no primeiro ano que começou as contestações foi de R\$ 7.769,65. Houve uma oscilação no decorrer dos anos, apesar de a média salarial ser maior, nem todas as contestações precisam ser encaminhadas com laudos do médico do trabalho.

A Empresa “B” não indicou quanto, em média, tem de custo com os colaboradores envolvidos no processo, mas, informou a base salarial mensal do Assistente de RH e inteirou que o Assistente Jurídico ganha o mesmo valor. Para informar tais dados, foi realizado cálculo com base no valor fornecido de salário mensal levando em consideração o tempo de realização da atividade. Estas informações foram fornecidas pela empresa “B” pelas respostas do questionário.

✓ Assistente de RH – está envolvido em todo o processo e é esta pessoa que fica responsável pela descoberta dos afastamentos considerados como acidente de trabalho, auxilia o Assistente Jurídico na contestação do FAP.

✓ Assistente Jurídico – está envolvido com as contestações do FAP, auxilia o Assistente de RH, nas contestações das decisões do INSS, quando solicitado.

Nesta empresa cada colaborador tem a sua função específica, porém um auxilia o outro, quando há necessidade. A seguir, apresentam-se os dados de custo com pessoal da Empresa “B”.

TABELA 4 – EMPRESA B - CUSTO MÉDIO ANUAL COM O ASSISTENTE DE RH, PELO TEMPO DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONTESTAÇÃO E REVERSÃO DAS DECISÕES DO INSS.

Ano	Média de salário anual	Média de tempo para realização da atividade	Total Anual
2015	R\$ 35.701,45	207 hora/ano	R\$ 3.042,74
2014	R\$ 33.993,46	207 hora/ano	R\$ 2.897,17
2013	R\$ 29.982,16	207 hora/ano	R\$ 2.555,30
2012	R\$ 25.395,64	207 hora/ano	R\$ 2.164,40
2011	R\$ 25.112,66	207 hora/ano	R\$ 2.140,28
2010	R\$ 22.892,62	207 hora/ano	R\$ 1.951,08

Fonte: Dados informados pela empresa “B” baseado no salário mensal. Elaborado pela Autora.

TABELA 5 – EMPRESA B - CUSTO MÉDIO ANUAL COM O ASSISTENTE JURÍDICO, PELO TEMPO DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CONTESTAÇÃO E REVERSÃO DAS DECISÕES DO INSS.

Ano	Média de salário anual	Média de tempo para realização da atividade	Total Anual
2015	R\$ 35.701,45	138 hora/ano	R\$ 2.028,49
2014	R\$ 33.993,46	138 hora/ano	R\$ 1.931,45
2013	R\$ 29.982,16	138 hora/ano	R\$ 1.703,53
2012	R\$ 25.395,64	138 hora/ano	R\$ 1.442,93
2011	R\$ 25.112,66	138 hora/ano	R\$ 1.426,86
2010	R\$ 22.892,62	138 hora/ano	R\$ 1.300,72

Fonte: Dados informados pela empresa “B” baseado no salário mensal. Elaborado pela Autora.

Analisando os dados coletados, conforme descrito nas tabelas, fica esclarecido que a Empresa B teve um custo com pessoal em 2015 no valor de R\$ 5.071,23, em 2014 R\$ 4.828,62, no ano de 2013 ficou em R\$ 4.258,83, em 2012 foi de R\$ 3.607,33, em 2011 ficou no valor R\$ 3.567,14 e no primeiro ano que começou as contestações o custo com pessoal foi de R\$ 3.251,79. Nesta empresa houve aumento no decorrer dos anos, pois a média salarial aumentou.

O custo da Empresa “B” de montar a comissão foi menor que o da Empresa “A”, mas ainda é necessário verificar qual das duas consegue trazer resultados melhores.

Realizado o cálculo de custo com pessoal, é preciso verificar sobre as contestações de reversão do INSS, como elas são feitas por cada empresa e a quantidade de reversões conquistadas de 2010 até 2014. Conforme mencionado anteriormente, não foram utilizados os dados de 2015, pois, algumas reversões ainda não possuíam retornos das solicitações.

A Empresa “A” indica no questionário que: “É realizada consulta periódica ao site da Previdência Social. Sempre que surge um benefício acidentário verificamos se há CAT vinculada. Se não houver CAT contestamos.” Para esclarecer melhor esta informação, encaminharam um quadro indicando as contestações realizadas, conforme segue:

QUADRO 3 – EMPRESA A - CONTESTAÇÕES ENCAMINHADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA REVERSÃO DOS BENEFÍCIOS ENQUADRADOS COMO ACIDENTÁRIOS PELA PERÍCIA MÉDICA DE 2010 A 2014.

DEFERIDOS	13
INDEFERIDOS FINALIZADOS	4
INDEFERIDO/ RECORRIDO	11
AGUARDANDO RESPOSTA	12
TOTAL	40

Fonte: Elaborado pelo Técnico em Segurança do Trabalho da Empresa A. Adaptado pela autora.

Verificou-se que a Empresa “A”, de 2010 a 2014, teve 40 afastamentos considerados como acidente de trabalho, porém, não estavam acompanhados de CAT e no entendimento da empresa foram classificados incorretamente pela perícia do INSS. Foi realizada a contestação destes 40 afastados, sendo que em 13 casos o benefício já foi revertido para afastamento por auxílio doença, 4 não houve reversão e a empresa teve que pagar o valor do FGTS, 11 casos estão com efeito suspensivo, aguardando retorno do INSS e 12 casos foram encaminhados e ainda não foram respondidos, nestes últimos casos, também fica suspenso o pagamento de encargos até o retorno final. Todas as contestações do INSS, quando a empresa encaminha parecer, o valor a pagar do FGTS fica com efeito suspensivo, ou seja, ela só vai ter que pagar se o retorno da contestação for indeferido.

A contestação das decisões possui alguns prazos e diretrizes, a Empresa “A” indica no questionário que tem de 15 a 30 dias, dependendo do nexo do benefício, a partir do momento da ciência, para realizar a contestação. Após ser protocolado o recurso, o INSS tem o prazo de 30 dias para dar retorno, mas informa que leva em média de 60 a 90 dias. Caso o recurso seja indeferido, a empresa tem de 15 a 30 dias para apresentar contra razão, recorrendo em 1º instância, na Junta de Recursos do INSS, o prazo do novo retorno leva novamente de 60 a 90 dias. Se for indeferido novamente a empresa tem 15 dias para recorrer em segunda instância junto a Câmara de Julgamento, que leva novamente de 60 a 90 dias para julgar o recurso.

A partir de agora é necessário trazer esses números para valores e verificar se a empresa está conseguindo bons retornos financeiros. Como seria muito dispendioso para a empresa informar quanto tempo cada colaborador ficou afastado, ela fez uma média do tempo de afastamento e salário. Ainda para melhor elucidar o valor gasto com os afastamentos, informou o valor com o pessoal quando do seu retorno ao trabalho, já que os trabalhadores possuem o direito, conforme a Lei

8.213/1991, de estabilidade por um período de 12 meses, não podendo demiti-los. Esse fator foi considerado, pois muitas vezes, quando o colaborador se afasta a empresa contrata outra pessoa em seu lugar. Considerando que a empresa não tem a intenção de demitir o colaborador contratado, fica então, com esse retorno ao trabalho, contabilizando na folha de pagamento.

TABELA 6 – EMPRESA A - REFERENTE AOS AFASTAMENTOS ACIDENTÁRIOS, MÉDIA SALARIAL E VALORES SOBRE AS CONTESTAÇÕES DAS DECISÕES DO INSS, SOMATÓRIO DOS ANOS DE 2010 A 2014.

Resultado	Afastados	Média de tempo afastado (Em meses)	Média salarial, encargos e benefícios	Valor a Pagar de FGTS	Valor não pago de FGTS	Valor salarial e encargos durante a estabilidade
Deferidos	13	12	R\$ 2.029,30	-	R\$ 14.976,00	R\$ 316.570,80
Indeferidos finalizados	4	12	R\$ 2.029,30	R\$ 4.608,00	-	R\$ 97.406,40
Indeferido/recorrido	11	12	R\$ 2.029,30	-	R\$ 12.672,00	-
Aguardando resposta	12	12	R\$ 2.029,30	-	R\$ 13.824,00	-
Total	40	-	-	R\$ 4.608,00	R\$ 41.472,00	R\$ 413.977,20

Fonte: Dados fornecidos pela Empresa A. Elaborado pela autora.

Conforme ilustrado na tabela 6, a empresa teve ganhos com as reversões do INSS, no valor total efetivo de R\$ 331.546,80, há ainda R\$ 26.496,00 em efeito suspensivo. Algumas contestações não conseguiram ser revertidas e totalizam um gasto de R\$ 102.014,40. Apesar dos valores que estão em efeito suspensivo não indicarem um ganho para a empresa, considera-se que 70% destes recursos poderão ser deferidos (se considerar a quantidade de deferidos em relação aos indeferidos obtêm-se cerca de 76%). Então, fez-se uma prévia de valores dos efeitos suspensivos, o que daria R\$ 18.547,20 de ganho para a empresa e R\$ 7.948,80 de gasto, desconsiderando, neste caso, a estabilidade para fins de cálculo, já que somente no momento do retorno final é que saberão se vai ter a estabilidade ou não.

Quanto aos afastamentos com indicações acidentárias, na Empresa “B” conforme informado, no decorrer dos anos de 2010 a 2014, houve cerca de 8 afastados, com características de acidente de trabalho, por ano. Das contestações realizadas, a Empresa “B”, informa que, teve 4 reversões bem sucedidas, do total de 42, conforme segue quadro ilustrativo.

QUADRO 4– EMPRESA B - CONTESTAÇÕES ENCAMINHADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA REVERSÃO DOS BENEFÍCIOS ENQUADRADOS COMO ACIDENTÁRIOS PELA PERÍCIA MÉDICA DE 2010 A 2014.

DEFERIDOS	4
INDEFERIDOS FINALIZADOS	17
AGUARDANDO RESPOSTA	21
TOTAL	42

Fonte: Elaborado pela autora.

Para o prazo de contestações, informou no questionário que inicia no momento da divulgação dos índices, obedecendo aos prazos legais de contestações. Os prazos legais citados são os mesmos mencionados pela Empresa A.

Utiliza-se como base a Tabela da Empresa “A”, pois, a Empresa “B” não informou suas médias. Como são empresas de portes semelhantes e do mesmo ramo de atividade, possuem características parecidas e, portanto, a análise não fica prejudicada. Foram utilizados também os parâmetros de estabilidade, quando do retorno do trabalhador.

TABELA 7 – EMPRESA B - REFERENTE AOS AFASTAMENTOS ACIDENTÁRIOS, MÉDIA SALARIAL E VALORES SOBRE AS CONTESTAÇÕES DAS DECISÕES DO INSS, SOMATÓRIO DOS ANOS DE 2010 A 2014.

Resultado	Afastados	Média de tempo afastado (Em meses)	Média salarial, encargos e benefícios	Valor a Pagar de FGTS	Valor não pago de FGTS	Valor salarial e encargos durante a estabilidade
Deferidos	4	12	R\$ 2.029,30	-	R\$ 4.608,00	R\$ 97.406,40
Indeferidos finalizados	17	12	R\$ 2.029,30	R\$ 19.584,00	-	R\$ 413.977,20
Aguardando resposta	21	12	R\$ 2.029,30	-	R\$ 24.192,00	-
Total	42	-	-	R\$ 19.584,00	R\$ 28.800,00	R\$ 511.383,60

Fonte: Dados fornecidos pela Empresa B. Elaborado pela autora.

Para entender os dados apresentados, é importante realizar a análise. A Empresa “B” conseguiu apenas 4 reversões nos referidos anos analisados e conseguiu ter um retorno de R\$ 102.014,40 levando em consideração o FGTS e a estabilidade do colaborador. Foram indeferidas 17 solicitações, o que contabilizaram um gasto de R\$ 433.561,20 no total. Os pedidos aguardando retorno geraram um total de R\$ 24.192,00. Neste caso a relação de pedidos indeferidos é maior do que a de deferidos. Fazendo uma estimativa dos recursos, 84% seriam contabilizados

como indeferidos, causando um gasto de R\$ 19.584,00 com pagamento de FGTS, e de, R\$ 4.608,00 de ganho financeiro. Neste último caso, levando em conta as mesmas diretrizes da Empresa A não foram levados em consideração, para fins de cálculo, a estabilidade.

Caso não existisse a comissão nas duas empresas analisadas, esses valores seriam pagos automaticamente, já que, é um valor devido por elas. Com a comissão o valor a ser pago pode ser suspenso ou anulado.

Verificou-se até este momento sobre as contestações das decisões do INSS, seguido da análise dos dados, é preciso entender, a partir de agora, como é calculado o FAP destas empresas e se a contestação dele indica ganho para ela.

As duas empresas analisadas informaram que, quando foi conhecido o processo de contestações do FAP e suas diretrizes, começaram a investir mais em segurança do trabalho. Este investimento deve-se ao fato de que atitudes de melhoria na saúde e segurança do trabalhador, geram uma conseqüente redução dos acidentes de trabalho e isso auxilia a chegar ao bônus do FAP. Segue descrição de benfeitorias na Segurança do Trabalho das empresas analisadas.

- Empresa “A” – Treinamento em Saúde e Segurança do Trabalho para todos os colaboradores; Investimento em equipamentos de proteção individual; Investimento em equipamento para medições de ruído e calor – utilizados para avaliação de condições ambientais; Reformulação dos programas de Saúde e Segurança do Trabalho – PPRA, PCMSO e LTCAT; Avaliação ambiental de cada local atendido pela empresa.
- Empresa “B” - Reestruturação da equipe do SESMT; Investimento em equipamentos de proteção individual.

Todo ano, no dia 30 de setembro, o Ministério da Previdência Social divulga o FAP atribuído ao desempenho das empresas, dos dois últimos anos, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o cálculo do FAP, possibilitando desta forma, a verificação de cada elemento por parte da empresa.

Depois de realizados os processos de contestação, conforme estabelecido na legislação do FAP, a alíquota entra em efeito suspensivo, e o valor cai para 1%. Desta forma é possível analisar que todas as empresas que realizam a contestação do FAP, retardam o pagamento da alíquota original, caso ela venha a ser indeferida. Caso o parecer seja positivo é recalculada, podendo chegar ao valor de 1% ou

menos. Se este valor for inferior a 1% a empresa tem direito tributário de compensar o valor em uma guia de recolhimento, ou solicitar junto a Receita Federal o valor pago a mais. Se o valor for maior que 1% deve pagar o excedente.

A Empresa “A” informa que verifica cada dado que compõe o FAP, individualmente, a fim de comprovar a veracidade da informação. Mostra um exemplo de como consegue reconhecer a divergência de informações e a necessidade de realizar a contestação.

- Exemplo: Foi informado, através do FAP, que a empresa registrou 10 acidentes de trabalho no período-base utilizado para o cálculo. Com isso a empresa busca os registros do total de acidentes ocorridos no período-base. Se houver divergência, a empresa contesta este elemento através de formulário eletrônico disponibilizado no site do Ministério da Previdência Social.

Para fins desta pesquisa será necessário calcular o FAP referente aos colaboradores da cidade de Florianópolis, visto que, o FAP encaminhado pela empresa tem base em toda a sua massa salarial.

TABELA 8 – FAP A PAGAR DA EMPRESA A. VALORES COM REFERÊNCIA NA MÉDIA SALARIAL DOS COLABORADORES DA CIDADE DE FLORIANÓPOLIS E NA MÉDIA DE VALOR DO FAP CONFORME OS AFASTAMENTOS INFORMADOS.

Ano	Média do índice FAP	RAT	Média da Massa Salarial, encargos e benefícios	Total FAP anual
2014	1,34	3%	R\$ 34.384.459,20	R\$ 1.382.255,26
2013	1,28	3%	R\$ 33.868.683,84	R\$ 1.300.557,46
2012	1,29	3%	R\$ 32.404.891,68	R\$ 1.254.069,31
2011	1,32	3%	R\$ 30.843.671,52	R\$ 1.221.409,39
2010	1,38	3%	R\$ 30.219.115,68	R\$ 1.251.071,89

Fonte: Dados Fornecidos pela Empresa A. Elaborado pela Autora.

A Empresa “A” informou que os anos de 2010 e 2011 conseguiram reduzir a alíquota do FAP. No primeiro ano a alíquota ficou em 1,22 e no segundo ano o percentual ficou em 1,12. Essa redução foi com base nas reversões realizadas de alguns acidentários. Os outros anos analisados não houve retorno da decisão, portanto, estão com efeito suspensivo, pagando o percentual de 1%.

Em se tratando de valores dos FAPs contestados e deferidos e dos com efeito suspensivo, a tabela 6 foi recalculada, como segue:

TABELA 9 – FAP DA EMPRESA A. VALOR DEVIDO APÓS AS CONTESTAÇÕES.

Ano	Média do índice FAP	RAT	Média da Massa Salarial, encargos e benefícios	Total FAP anual
2014	1,00	3%	R\$ 34.384.459,20	R\$ 1.031.533,76
2013	1,00	3%	R\$ 33.868.683,84	R\$ 1.016.060,52
2012	1,00	3%	R\$ 32.404.891,68	R\$ 972.146,75
2011	1,12	3%	R\$ 30.843.671,52	R\$ 1.036.347,36
2010	1,22	3%	R\$ 30.219.115,68	R\$ 1.106.019,63

Fonte: Dados Fornecidos pela Empresa A. Elaborado pela Autora.

Os FAPs devidos nos anos de 2010 e 2011 tiveram uma redução definitiva de R\$ 145.052,26 e R\$ 185.062,03. Os índices de FAP que estão com efeito suspensivo tiveram valor reduzido nos anos de 2012, 2013 e 2014 de R\$ 281.922,56, R\$ 284.496,94 e R\$ 350.721,50 respectivamente. Como visto anteriormente os anos que estão com efeito suspensivo, podem ter uma alíquota maior ou menor que 1%, porém, como não há uma previsão de retorno das contestações, ficam estabelecidos tais valores, para realizar a análise.

A Empresa “B” identifica o valor do FAP considerado, por ela, como incorreto, analisando cada um dos benefícios acidentários, identificando se os registros estão de acordo com o da empresa, caso não estejam ela realiza a contestação.

Como ocorrido na análise da Empresa “A”, para fins desta pesquisa será necessário calcular o FAP referente aos colaboradores da cidade de Florianópolis, visto que o FAP encaminhado pela Empresa “B” tem base em toda a sua massa salarial.

TABELA 10 – FAP A PAGAR DA EMPRESA B. VALORES COM REFERÊNCIA NA MÉDIA SALARIAL DOS COLABORADORES DA CIDADE DE FLORIANÓPOLIS E NA MÉDIA DE VALOR DO FAP CONFORME OS AFASTAMENTOS INFORMADOS.

Ano	Média do índice FAP	RAT	Média da Massa Salarial, encargos e benefícios	Total FAP anual
2014	1,32	3%	R\$ 33.897.427,20	R\$ 1.342.338,12
2013	1,30	3%	R\$ 33.388.957,44	R\$ 1.302.169,34
2012	1,28	3%	R\$ 31.945.898,88	R\$ 1.226.722,52
2011	1,33	3%	R\$ 30.406.792,32	R\$ 1.213.231,01
2010	1,37	3%	R\$ 29.791.082,88	R\$ 1.224.413,51

Fonte: Dados Fornecidos pela Empresa B. Elaborado pela Autora.

A Empresa “B” informou que não conseguiu êxito nas contestações dos índices do FAP, conforme resposta encaminhada pela Previdência Social nos anos de 2010 a 2012. Os dois últimos anos estão com efeito suspensivo, pagando o percentual de 1%.

Em se tratando de valores dos índices do FAP contestados e que estão com efeito suspensivo, a tabela 8 foi recalculada somente com os valores dos últimos

dois anos, já que, nos anos anteriores não houve mudança de valor, ficando apurada como segue:

TABELA 11 – FAP DA EMPRESA B. VALOR DEVIDO APÓS AS CONTESTAÇÕES.

Ano	Média do índice FAP	RAT	Média da Massa Salarial, encargos e benefícios	Total FAP anual
2014	1,00	3%	R\$ 33.897.427,20	R\$ 1.016.922,82
2013	1,00	3%	R\$ 33.388.957,44	R\$ 1.001.668,72

Fonte: Dados Fornecidos pela Empresa B. Elaborado pela Autora.

Os índices de FAP que estão com efeito suspensivo tiveram valor reduzido nos anos de 2013 e 2014 de R\$ 300.500,62 e R\$ 325.415,30 respectivamente. Como visto anteriormente os anos que estão com efeito suspensivo, podem ter uma alíquota maior ou menor que 1%, porém, como não há uma previsão de retorno das contestações, fica estabelecido tais valores, para realizar a análise.

Considerando todos os dados coletados e a apuração realizada, apresentam-se as considerações finais, identificando se houve o ganho nos processos de contestações.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas analisadas são semelhantes em diversos fatores: tem porte parecido; número de colaboradores próximos; possuem o mesmo CNAE e mesmo grau de risco; trabalham no mesmo ramo de atividade; entre outras, mas, quando se trata de contestar as decisões do INSS e do FAP, ela utilizam ferramentas diferentes, o que pode trazer diferenças no resultado final.

É necessário identificar se o resultado encontrado é condizente com o que propôs o estudo, conforme o objetivo geral do trabalho, que é: “Identificar o resultado financeiro para a empresa a partir da comparação do custo de implantação de uma comissão em relação ao ganho na reversão de processos de afastamento do INSS e do índice FAP”, foi constatado que existe sim um resultado financeiro para as empresas analisadas, quando da comparação do custo da comissão com as reversões conquistadas.

Já conforme o alcance dos objetivos específicos identifica-se que o estudo conseguiu chegar no resultado, respondendo como segue:

- Analisar como os métodos de custeio auxiliam na gestão das informações: identificado quando da distribuição do custo com pessoal;
- Realizar estudo de caso em empresas de prestação de serviços que possuem a comissão de reversão do benefício previdenciário e/ou contestação do FAP: realizado através de questionário e visita as empresas;
- Identificar se as empresas investiram mais em segurança do trabalho: sim conforme visto no item 3, subitem 3.2 constante na página 54;
- Verificar quanto o percentual do FAP reduziu após as contestações: sim houve redução, conforme visto no item 3, subitem 3.2 constante nas páginas 56 e 57;
- Constatar se o ganho financeiro com o processo superou os gastos com pessoal da comissão: sim foi atendido conforme a análise dos dados e indicado nestas considerações finais.

Conforme a pergunta de pesquisa: “Qual o resultado financeiro para a empresa a partir da comparação do custo de implantação de uma comissão em relação ao ganho na reversão de processos de afastamentos do INSS e do índice FAP”: Houve um resultado favorável com relação a comparação do custo de implantação da comissão com os ganhos financeiros conquistados por ela, com as

reversões, tanto das contestações do NTEP, quanto das contestações do FAP. Este fator pode ser melhor identificado conforme a tabela a seguir.

TABELA 12 – GANHO COM O PROCESSO DE CONTESTAÇÃO DAS DECISÕES DO INSS E ÍNDICE DO FAP, MENOS O CUSTO COM PESSOAL DOS ANOS ANALISADOS.

	Empresa A	Empresa B
Custo com pessoal - salários, encargos sociais trabalhistas e benefícios.	R\$ 67.206,69	R\$ 24.584,95
Redução de valor pelas contestações do INSS e estabilidade + estimativa dos efeitos suspensivos.	R\$ 350.094,00	R\$ 106.622,40
Redução de valor pelas contestações do FAP + efeitos suspensivos.	R\$ 1.247.255,29	R\$ 625.915,92
Total de ganho (valor de redução das contestações - custo com pessoal)	R\$ 1.530.142,60	R\$ 707.953,37

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme os dados apresentados, fica constatado que nas duas empresas analisadas, o ganho com as contestações supera os custos com o pessoal da comissão, sendo um processo que traz benefícios financeiros para a empresa. A Empresa “A” conseguiu um retorno financeiro de R\$ 1.530.142,60, já a Empresa “B” esse retorno foi de R\$ 707.953,37, nesta última empresa citada, caso os retornos da contestação, como nos anos anteriores, seja indeferida, mesmo assim ainda terão um ganho de R\$ 82.037,45.

Apesar da semelhança das empresas, verifica-se que o ganho de uma é pouco mais que o dobro da outra, porém, o custo com o processo da empresa com maior retorno financeiro é quase o triplo da segunda. Não há como avaliar neste trabalho se os fatores estão relacionados.

Há diversos fatores envolvidos no processo de contestação do FAP. Algumas empresas podem não chegar aos mesmos resultados obtidos nesta pesquisa, em relação ao ganho, por isso, é importante que realize cálculos estimativos conforme os seus parâmetros, identificando se é viável montar uma comissão, terceirizar o serviço ou até mesmo não fazê-lo.

Contudo, fica evidente que a comissão é benéfica para as empresas analisadas e que realmente consegue trazer ganhos financeiros, justificando todo o seu custo com o pessoal da comissão interna.

4.1. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

- Avaliar outros tipos de empresas, verificando assim, se a relação de custo em comparação com os ganhos financeiros possuem os mesmos parâmetros desta pesquisa.
- Analisar se as diferentes maneiras de se realizar a contestação trazem diferentes resultados.
- Identificar quanto foi investido em Segurança do Trabalho e se esse investimento auxiliou na redução dos afastamentos por acidente de trabalho e conseqüentemente na redução do FAP.

REFERÊNCIAS

BEULKE, Rolando; BERTÔ, Dalvio J. **Custos e Estratégias de Resultado**. Porto Alegre: Sagra, 1984.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 1978(a). **Norma Regulamentadora** – NR 9 Programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA. Disponível em: < <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014II.pdf>>. Acessado em 27 de junho de 2016 às 21:23.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 1978(b). **Norma Regulamentadora** – NR 7 Programa de controle médico e saúde ocupacional – PCMSO. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acessado em 27 de junho de 2016 às 22:39.

BRASIL. Presidência da República. Lei 8.036 de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036compilada.htm>. Acessado em 26 de junho de 2016 às 20:13.

BRASIL. Presidência da República. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acessado em 07 de maio de 2016 às 20:40.

BRASIL. Receita Federal do Brasil, 1997. **Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social** – GFIP. Disponível em: < <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais>>. Acessado em 29 de junho de 2016 às 00:05.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1999/decreto-3048-6-maio-1999-368532-norma-atualizada-pe.html>>. Acessado em 05 de abril de 2016 às 21:23.

BRASIL. Ministério da Previdência Social, 2003. **FAP – Fator Acidentário de Prevenção**. Disponível em: <<https://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/faces/pages/principal.xhtml>>. Acessado em 14 de novembro de 2014 às 20:37.

BRASIL. Ministério da Previdência Social, 2007. **O que é a previdência**. Disponível em: < http://www1.previdencia.gov.br/aeps2007/16_01_01_01.asp>. Acessado em 14 de novembro de 2014 às 23:21.

BRASIL. Ministério da Previdência Social, 2010. Diário Oficial da União 14.06.2010. **Resolução do Conselho Nacional da Previdência Social – CNPS nº 1.316/2010**.

Disponível em: < <http://www2.dataprev.gov.br/FapWeb/docs/resolucao1316.pdf>>. Acessado em 14 de novembro de 2014.

BRASIL. Secretaria da Receita Federal do Brasil, 2012. Diário Oficial da União 25.09.2012. Portaria MPS/ MF nº 424 de 24 de setembro de 2012. Sistema Normas Gestão da Informação. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=38685>>. Acessado em: 10 de maio de 2016 às 21:43. (a).

BRASIL. Secretaria da Receita Federal do Brasil. Portaria MPS/MF nº 584 de 10 de dezembro de 2012. Sistema Normas Gestão da Informação. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=39084#1255228>>. Acessado em: 10 de maio de 2016 às 21:00. (b)

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 2006. **O perfil profissiográfico previdenciário** – PPP. Disponível em: <<http://www.mtpps.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao-de-acidentes-de-trabalho/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp>>. Acessado em 25 de junho de 2016 às 23:17.

CARDOSO NETO, Felicíssimo. **Contabilidade de custos, sistemas, técnicas de apropriação e gestão**. 1 Vol. São Paulo: Saraiva. 1982. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=3WBMBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=contabilidade+de+custos&ots=Jcw0nnk0_Q&sig=InvmFIKa8H0cul27E8X94elzftk#v=onepage&q&f=false>. Acessado em 21 de setembro de 2015 às 14:03.

CHAGAS, Gilson. **Contabilidade Geral e Simplificada: demonstrações financeiras após alterações na lei das S.As e as sociedades empresárias à luz do novo Código Civil**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA, José Antônio Stark. **Contabilidade de custos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. 1º ed. Porto Alegre: editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadSerie/derad005.pdf>>. Acessado em: 25 de novembro de 2015 às 21:15.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arida Schmidt. **Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, p.20-29, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>>. Acessado em: 01 de dezembro de 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 1992.

LEONE, George Guerra. **Custos: Um enfoque administrativo**. 11º ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1995.

MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS. **Segurança e Medicina do Trabalho, Lei Nº 6.514, de 22 de Dezembro de 1977**. 62º ed. São Paulo: Atlas 2008.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PADOVEZE, Clovis Luiz. **Sistemas de informações contábeis – fundamentos e análise**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PAVAN, Carina. Portal Nacional de Direito do Trabalho. **Os acidentes de trabalho e os programas de prevenção**. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/254>>. Acessado em 03 de maio de 2016 às 22:58.

PORTAL Ergonomia no Trabalho. **NTEP – Nexu Técnico Epidemiológico Previdenciário**. Disponível em <<http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ntep.html>>. Acessado em 07 de Maio de 2016 às 20:00.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade de Custos Fácil – Ampliada e Atualizada**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Joel José. **Contabilidade e Análise de Custos: modelo contábil, Métodos de depreciação, ABC – Custeio Baseado em Atividades, Análise atualizada de encargos sociais sobre salários, custos de tributos sobre compras e vendas**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SCOTTINI, Alfredo. **Minidicionário escolar da língua portuguesa**. Blumenau: Todo Livro, 2009.

SESI - Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. **Caderno Educativo de Legislação em SST: abordando as NR 5,7,9,15,16e o FAP/NTEP / Serviço Social da Indústria**. Departamento regional da Bahia – Brasília: SESI/DN, 2012.

TODESCHINI, Remígio; CODO, Wanderley. **O novo seguro de Acidente e o Novo FAP**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2009.

VICECONTI, Paulo E. V.; NEVES, Silvério das. **Contabilidade de Custos**. Um enfoque direto e objetivo. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso** - planejamento e métodos. 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

ANEXOS

ANEXO A - Questionário enviado as empresas:

Questionário para estudo de caso tendo em vista a realização de Trabalho de Conclusão de Curso, que tem por finalidade a compreensão e busca de dados sobre o FAP em empresas de terceirização de Florianópolis na área da Limpeza, conservação e Serviços Especiais.

Questionário

1. Qual o grau de risco da empresa em relação à norma técnica de segurança?
2. Quantos funcionários a empresa tem na área de Limpeza, conservação e serviços especiais?
3. Como a empresa sabe que o percentual do FAP pode estar correto ou incorreto e de que maneira ou instrumentos se serve para fazer o cálculo?
- 4.
5. Sabendo-se que o FAP teve início em 2010, desde quando a empresa trata desta questão e faz as contestações?
6. Quando começa o prazo para a contestação e quando ela termina?
7. Quem tem a função de cuidar do FAP na empresa e quem realiza as contestações?
8. Os colaboradores que fazem esta verificação estariam na empresa se isto não existisse?
9. Como é o procedimento de contestação do FAP?
10. Sobre qual valor é calculado o percentual do FAP, sabendo assim, quanto à empresa deve pagar a previdência social, ou seja, qual o cálculo que ela faz para saber quanto pagar?
11. Desde quando iniciou as contestações houve alguma redução no valor do FAP?

() SIM
() NÃO
12. Se a resposta da Questão 9 for SIM. De quanto foi essa redução?
13. Hoje existe quantos colaboradores afastados por acidente de trabalho na empresa? Quantos deles tem CAT? Pode ser identificado qual o CID que

mais tem afastamentos por acidente de trabalho (caso algum seja relevante para ocasionar o afastamento por acidente de trabalho)?

14. Quanto às decisões da perícia médica do trabalho, a empresa realiza contestações da decisão do INSS quando não concorda com o resultado?
15. Como é feita esta contestação?
16. Quantas decisões foram contestadas e quantas delas foram revertidas?
17. Quanto tempo depois do afastamento deste colaborador a empresa conseguiu reverter estas decisões?
18. O que é feito com os valores de FGTS que são pagos até a decisão da perícia de reverter a decisão? Este valor volta para a empresa ou é perdido?
19. Destas reversões é possível definir quanto tempo cada um destes colaboradores ficou afastado? (não há necessidade de citar nomes, mas se possível colocar separadamente cada um)
20. Se tratando de valores há como definir quanto de economia a empresa teve com estas reversões (cada uma delas)?
21. A empresa começou a investir mais em Segurança do Trabalho depois que o FAP entrou em vigor? Quais as medidas utilizadas?
22. Foi realizado algum estudo interno na empresa verificando se realizar as contestações, do FAP e das decisões do INSS, realmente traz benefícios para a empresa?