

**INFORMAÇÕES GERAIS:****Fator Acidentário de Prevenção (FAP) – Vigência 2023**

Foi disponibilizado no último dia 30, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), de todas as empresas e seus estabelecimentos que empregam funcionários.

O FAP é um multiplicador, atualmente calculado por estabelecimento, que varia de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado sobre as alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. O FAP varia anualmente. É calculado sempre sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social.

Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior número de acidentes ou doenças ocupacionais, pagam mais. Por outro lado, o Fator Acidentário de Prevenção – FAP aumenta a bonificação das empresas que registram acidentalidade menor. No caso de nenhum evento de acidente de trabalho, a empresa é bonificada com a redução de 50% da alíquota.

O prazo para eventuais contestações do FAP deve ser realizado via formulário eletrônico de contestação e transmitido no período de 1º de novembro de 2022 a 30 de novembro de 2022.

Para maiores informações [acesse aqui](#).

**Empregado que recusa reintegração não tem direito a indenização substitutiva da estabilidade acidentária**

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que, em caso de recusa à oferta de reintegração proposta pela empresa, o empregado não tem direito à indenização substitutiva do período de estabilidade acidentária (RR-1000931-79.2016.5.02.0313).

No caso concreto, o empregado havia sofrido acidente de trabalho e esteve afastado recebendo auxílio-doença. Posteriormente, teve alta médica previdenciária para regressar às atividades laborais, mas não retornou ao emprego, deixando de gozar da estabilidade provisória acidentária (Art. 118 da Lei 8.213/91).

Contudo, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista requerendo o reconhecimento da estabilidade. A empresa então ofereceu a reintegração ao emprego, mas o trabalhador recusou a oferta em audiência - por já ter conseguido um novo emprego - e requereu a indenização substitutiva pelo período estabilitário não trabalhado.

Ao julgar recurso apresentado no caso, a Turma ponderou que a manifestação da ausência de interesse em retornar ao antigo trabalho faz cessar qualquer pretensão de estabilidade acidentária.

Segundo o Ministro relator, “O direito de retorno, portanto, não se converte em indenização substitutiva quando a evasão do posto de trabalho se dá por iniciativa do empregado, que assume um contrato de trabalho em outra empresa, em lugar de retornar ao seu antigo local de trabalho, exatamente porque aqui não incide nenhuma hipótese de irrenunciabilidade do direito à estabilidade”.

Assim, a Turma concluiu que não é possível premiar o empregado que não quis reassumir o emprego originário com indenização por um período estabilitário não gozado por vontade própria.

**Apenas feriados previstos em lei podem gerar pagamento em dobro quando trabalhados**

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu ser indevido o pagamento em dobro por trabalho em dia considerado feriado apenas pela tradição, mas não previsto como feriado nacional ou municipal (RR-10116-11.2020.5.18.0011, DEJT de 09/08/2022).

No caso, um empregado pleiteava o pagamento em dobro das horas não compensadas, porém trabalhadas em uma terça-feira de carnaval, em Goiânia.

A terça-feira de carnaval não está prevista como feriado nas legislações federais sobre o assunto (Leis n. 662/49 e 6.802/80) e, nesse caso, o reclamante também não trouxe legislação municipal que a enquadrasse como tal, apesar de ser tradição local celebrá-la. Portanto, a controvérsia instalada era saber se a terça-feira de carnaval é ou não feriado para fins de pagamento em dobro para o empregado que trabalha nessa data.

A Lei n. 9.093/1995, que dispõe sobre feriados, em seu artigo 2º, estipula que “São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão”.

Dessa forma, a 8ª Turma do TST firmou entendimento no sentido de que são cumulativos os requisitos (tradição local e legislação) previstos na Lei n. 9.093/95 para o enquadramento de uma data festiva como feriado, para fins de pagamento em dobro para o empregado que trabalha nessa data.

Como, no referido caso, apesar da tradição local, não houve comprovação da existência de legislação reconhecendo a terça-feira de carnaval como feriado, o TST deu provimento ao recurso para excluir a condenação da empresa ao pagamento em dobro das horas trabalhadas na terça-feira de carnaval.

**TRT/PR cassa decisão que obrigava empresa a emitir CAT em casos de covid-19**

A 5ª Turma do Tribunal Regional da 9ª Região (TRT/PR) reformou sentença que obrigava empresa a emitir comunicação de acidente de trabalho (CAT) nos casos sintomáticos ou de confirmação de contaminação de seus empregados pela covid-19 (Processo nº 0001976-66.2021.5.09.0669, DEJT de 17/08/2022).

Essa mesma decisão reformada determinava que a empresa incluísse o risco biológico advindo do vírus SARS-CoV-2 no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Saiba mais: No caso, o juiz do trabalho concedeu liminar em ação civil pública impondo à empresa obrigações requeridas pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, com o intuito de obrigá-la a emitir CAT em todos os casos de covid-19 de empregados e incluir o risco biológico do coronavírus no PCMSO e no PPRA. Em caso de descumprimento, a empresa deveria pagar multa mensal no valor de R\$ 50 mil. Na sentença, o juiz confirmou as ordens estabelecidas pela liminar.

Contra a sentença, a empresa recorreu ao Regional, alegando, entre outros, que a Nota Técnica do Ministério da Economia SEI nº 56.376/2020, ao tratar da configuração do nexo entre o trabalho e a covid-19, estabeleceu que não seria possível associar cada novo caso a outro confirmado anteriormente nem à responsabilidade da empresa. Isso porque é difícil ou impossível de se fazer a definição do local de contato do trabalhador com o vírus.

A empresa ainda argumentou que suas instalações eram ambientes seguros e controlados, com higienização constante; que os empregados utilizariam os equipamentos de proteção, com distanciamento adequado e higiene pessoal e limpeza dos locais; e que havia protocolo de afastamento de trabalhadores sintomáticos.

Além disso, a empresa reforçou que a Nota Técnica SEI nº 14.127/2021/ME (Ministério da Economia) fixava que não haveria obrigação legal impondo a inclusão das medidas para prevenção da covid-19 no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Analisando o caso, a 5ª Turma do TRT reformou a sentença e revogou as obrigações impostas à empresa na sentença. Para a Corte, não existe determinação legal que preveja essas obrigações, nem presunção legal a considerar que a Covid-19 como fundamento a emitir o CAT, não sendo possível equiparar a situação à doença profissional ou decorrente do trabalho para fins de inclusão no PCMSO/PPRA.

Além disso, a Turma pontuou que a empresa foi diligente ao promover medidas de prevenção, como monitoramento ativo de condutas de distanciamento social, uso de EPI, e outras ações implementadas para mitigação dos riscos de contaminação.

Nos termos da decisão, “devem sim ser contidos os riscos biológicos advindos do vírus SARS-CoV-2 pela empresa e toda coletividade. No entanto, seu contágio não traz presumido nexos de causalidade de que o vírus foi contraído no interior da empresa, não havendo como se imputar à ré obrigações adicionais de proteção e que não estejam previstas em lei”.

Boa leitura.

#### **Atos Normativos de RT (recentes)**

[Portaria Conjunta MTP/INSS nº 28, de 27 de setembro de 2022](#), (DOU 4/10/2022, seção 1, pág. 120), que “Disciplina os procedimentos, os requisitos e a forma de encaminhamento das apurações de irregularidade ou fraude e de efetivação do bloqueio de que trata o Art. 179-E do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.”

[Instrução Normativa RFB nº 2.107, de 4 de outubro de 2022](#), (DOU 5/10/2022, seção 1, pág. 30), que “Altera a Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação aplicáveis às contribuições sociais destinadas à Previdência Social e a outras entidades ou fundos, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).”

[Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 33, de 6 de outubro de 2022](#), (DOU 7/10/2022, seção 1, pág. 63), que “Aprova a versão S-1.1 do leiaute e o Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial.”

[Decreto nº 11.205, de 26 de setembro de 2022](#), (DOU 27/9/2022, seção 1, pág.3), que “Institui o Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista - Governo Mais Legal - Trabalhista no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.”

#### **Atos Normativos de SST (recentes)**

[Portaria MTP nº 3.003, de 26 de setembro de 2022](#), (DOU 28/9/2022, seção 1, pág.196), que “Altera a Portaria nº 849, de 29 de novembro de 2021, que dispõe sobre a proposição e tramitação de minutas de portarias e de instruções normativas e a elaboração de orientações técnicas relativas às matérias de competência da Secretaria de Trabalho, entre outras providências.”