

INFORMAÇÕES GERAIS:**O LTCAT possui novos requisitos que impactam na elaboração do PPP no eSocial**

Após importantes alterações em normas previdenciárias nos últimos dois anos, o envio do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) passará a ser de forma eletrônica, via eSocial. O PPP é o meio pelo qual a empresa declara, junto ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), a exposição a agentes nocivos ou eventual direito do trabalhador ao benefício da aposentadoria especial.

Abaixo destacamos as principais alterações quanto ao tema, especialmente com relação ao LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho), que é a base para o PPP, e que conta com novos e importantes requisitos para a sua elaboração.

Mudanças à aposentadoria especial trazidas pela Nova Previdência

A [Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019](#) (EC 103), da Nova Previdência, mudou significativamente a aposentadoria especial, promovendo, entre outras, as seguintes alterações na Constituição Federal: i) a “vinculação a efetiva exposição” a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde”; ii) a supressão da expressão “integridade física” da antiga redação do art. 201, § 1º, da CF; iii) a vedação da caracterização por categoria profissional ou ocupação; e iv) a fixação de idade mínima para a concessão do benefício (art. 201, §1º, II, da CF; art. 19, §1º, I, da EC 103/2019). As demais disposições, como o tempo de exposição e as alíquotas adicionais pagas pelos empregadores permaneceram inalteradas (art. 19, §1º, I da EC 103/2019; art. 57, §6º, da Lei 8.213/91).

Em decorrência disso, o Decreto nº 10.410, de 30/06/2020, promoveu alterações no Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) para harmonizar os novos comandos constitucionais, em especial nos arts. 64 a 70, que versam sobre aposentadoria especial. Dentre as novidades, destacam-se:

- A efetiva exposição a agente prejudicial à saúde configura-se quando, mesmo após a adoção das medidas de controle previstas na legislação trabalhista, a nocividade não seja eliminada ou neutralizada (art. 64, §1º);
- A introdução das definições de eliminação e neutralização (art. 64, §1º-A);
- A exposição aos agentes nocivos deverá superar os limites de tolerância estabelecidos segundo critérios quantitativos ou estar caracterizada de acordo com os critérios da avaliação qualitativa (art. 64, §2º);
- A avaliação qualitativa de riscos e agentes prejudiciais à saúde será comprovada pela descrição: i) das circunstâncias de exposição ocupacional a determinado agente ou associação de agentes prejudiciais à saúde presentes no ambiente de trabalho durante toda a jornada de trabalho; ii) de todas as fontes e possibilidades de liberação dos agentes mencionados no inciso I; e ii) dos meios de contato ou exposição dos trabalhadores, as vias de absorção, a intensidade da exposição, a frequência e a duração do contato (art. 68, §2º);
- A comprovação da efetiva exposição será feita por meio de documento, em meio físico ou eletrônico, emitido com base em LTCAT expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho (art. 68, §3º);

- Será descaracterizada a efetiva exposição com relação a agentes reconhecidamente cancerígenos para humanos, caso sejam adotadas as medidas de controle previstas na legislação trabalhista que eliminem a nocividade (art. 68, §4º);
- O LTCAT conterá informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva (EPC) ou individual (EPI) e sobre a sua eficácia, sendo elaborado com observância às normas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério Economia e aos procedimentos adotados pelo INSS (art. 68, §5º);
- A empresa deverá elaborar e manter atualizado o PPP, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas (art. 68, §8º).

Em termos práticos, as mudanças trazidas pela EC 103/2019 e pelo Decreto 10.410/2020 impactam no momento da avaliação do ambiente de trabalho pelas empresas. Por exemplo, a supressão da expressão “integridade física” extirpa a dúvida se caberia o recolhimento da alíquota adicional referente à aposentadoria especial quando o trabalhador estiver exposto a certos agentes, como por exemplo, energia elétrica.

E, a inclusão da obrigatoriedade de “efetiva exposição” determina que, no momento da elaboração do LTCAT, a empresa deverá seguir requisitos para demonstrar a efetiva exposição do trabalhador.

Vale destacar que os agentes nocivos considerados para fins de concessão da aposentadoria especial pelo INSS são exclusivamente aqueles descritos no [Anexo IV](#) do Decreto 3.048/99 e também os agentes reconhecidamente cancerígenos descritos no Grupo I da [Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos \(LINACH\)](#) que têm registro no *Chemical Abstracts Service* – CAS (Nota 2 da Portaria Interministerial 9, de 7/10/2014).

O PPP e o LTCAT – Obrigações das Empresas

O PPP e o LTCAT consistem em obrigações exclusivamente previdenciárias, de forma que a aplicação da legislação trabalhista é complementar. Ou seja, no que se refere à aposentadoria especial, só se aplica a lei trabalhista nas hipóteses em que houver referência expressa a ela. Por exemplo, a legislação trabalhista estabelece os limites de tolerância aos agentes nocivos e as medidas de prevenção a serem adotadas pelas empresas (vide arts. 64 e 68 do Decreto 3.048/99, com alterações trazidas pelo Decreto 10.410/2020).

Como visto acima, o Regulamento da Previdência Social determina que a empresa mantenha o PPP atualizado e que nele constem as atividades desenvolvidas pelo trabalhador durante o período laboral. A empresa também deve garantir o acesso do trabalhador às informações contidas nesse documento. E, como o PPP é um reflexo do LTCAT e do histórico de movimentação laboral junto à empresa, ele demanda a elaboração de um LTCAT detalhado, que deve ser regularmente atualizado.

Isto é, o LTCAT é um histórico vivo, que deve conter, entre outras, informações sobre:

- as medidas de proteção e de controle adotadas pela empresa;
- as fontes de perigo existentes no meio ambiente do trabalho;
- as circunstâncias de exposição aos agentes nocivos;
- os meios de contato a esses agentes nocivos; e
- a eficácia dos EPC e EPI adotados pela empresa.

TST: Não é devido o pagamento do 13º e das férias proporcionais em dispensa por justa causa

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) por unanimidade decidiu pela exclusão da condenação imposta a uma empresa ao pagamento proporcional das parcelas do 13º e das férias a uma empregada demitida por justa causa (TST-RR-21904-60.2018.5.04.0341, DEJT de 24/03/2021).

O TST reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT/RS), que havia reconhecido a demissão por justa causa, mas deferido o pagamento do 13º salário proporcional e das férias proporcionais acrescidas de 1/3 à reclamante com base na Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que está incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, e também baseado na observação de que a reclamante não faltou injustificadamente ao trabalho por mais de 32 vezes ao longo do período de duração do contrato de trabalho.

Segundo o relator, ministro Alberto Bresciani, o TRT da 4ª Região, ao decidir de forma diversa, incidiu em contrariedade à Súmula 171 do TST, que consolidou o entendimento de que as férias proporcionais não são devidas no caso de dispensa do empregado por justa causa, e em ofensa ao art. 3º da Lei 4.090/62, que institui que a parcela do 13º salário somente é devida no caso de dispensa imotivada.

Esse entendimento está em linha com os seguintes precedentes:

- RR-21459-28.2014.5.04.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/10/2019;
- RR-21753-71.2015.5.04.0512, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/03/2019;
- RR-718-84.2013.5.04.0234, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 05/04/2019;
- RR-20685-63.2015.5.04.0261, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 23/08/2019.

TST: extinção do contrato de terceirização cessa a estabilidade provisória de membro da CIPA

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reafirmando jurisprudência da Corte, decidiu que a estabilidade provisória de empregado membro de CIPA, cessará quando do encerramento do contrato de terceirização. Para a Turma, que manteve o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), o rompimento do contrato de prestação de serviço, com a consequente inviabilização da atuação da CIPA, equivale à extinção do estabelecimento para efeito de garantia de estabilidade provisória preconizada no item II da Súmula/TST nº 339. (TST-RR-10167-69.2015.5.15.0079, DEJT 04/06/21).

A controvérsia girou em torno de se saber se o empregado da empresa prestadora de serviços a terceiros eleito membro da CIPA permanece ou não com o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "a", do ADCT, na hipótese da cessação do contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros empregadora do cipeiro e a empresa tomadora dos serviços.

Para dirimir a questão, o Ministro Redator Designado, Renato de Lacerda Paiva, consignou em seu voto que, "(...) a estabilidade conferida aos integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA não constitui uma vantagem pessoal do empregado, mas sim uma garantia para o livre exercício das atividades inerentes à CIPA. Conforme é consabido, a atuação da CIPA está intrinsecamente ligada ao funcionamento da empregadora, razão pela qual o rompimento do contrato de terceirização entre a empresa tomada e a interposta constitui fato que inviabiliza o próprio desempenho das atividades fiscalizatórias pelo membro da CIPA ... de modo que não se verificam mais as condições para a manutenção da garantia provisória de emprego." E finaliza: "Portanto, a extinção do contrato de prestação de serviços firmado entre a

empregadora da reclamante e a empresa tomadora dos serviços inviabiliza a própria existência da CIPA, resultando na cessação da garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT".

Conheça precedentes do Colendo TST nesse sentido:

- RR-10756-27.2019.5.15.0045, Rel. Min. Joao Batista Brito Pereira, 8ª Turma, DEJT 14/12/2020;
- AIRR-142-60.2015.5.03.0069, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 30/11/2018;
- RR-243100-46.2009.5.15.0007, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 09/06/2017;
- RR-30700-33.2008.5.03.0110, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 3ª Turma, DEJT 10/12/2010;
- RR-2920900-87.2008.5.09.0001, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, DEJT 23/09/2016;
- RR-1257-23.2011.5.04.0201, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 18/12/2015.

A decisão foi por maioria de votos.

TST: É válida exigência de exame de gravidez demissional

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que a exigência de exame de gravidez por ocasião de demissão de empregada não é conduta discriminatória e não viola a intimidade da trabalhadora. Para o colegiado, a conduta do empregador objetiva dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho (Processo nº RR-61-04.2017.5.11.0010, DEJT 18/06/2021).

O caso, originário da 10ª Vara do Trabalho de Manaus (AM), foi de uma empresa que exigiu, no ato demissional de uma empregada, o exame de gravidez, tendo informado a ela que, acaso estivesse grávida, não haveria a dispensa, já que a Constituição garante a estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, b, do ADCT). Em virtude disso, a trabalhadora ingressou com ação requerendo indenização de R\$ 20.000,00, afirmando que a sua demissão foi discriminatória, pois caso estivesse grávida, não seria demitida. Contudo, o juízo de primeiro grau negou o pedido indenizatório, ao argumento de que não houve pedido de exame nem na admissão, nem durante o contrato (o que é proibido pela legislação, conforme art. 2º da Lei nº 9.029/1995), e que inexistia norma que proíba o exame em casos de demissão. Essa sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT/AM), sendo a matéria levada para o TST por meio de agravo de instrumento em recurso de revista apresentado pela empregada.

Analisando o caso, a 3ª Turma do TST, por maioria, manteve o entendimento do TRT. Para os ministros, o exame de gravidez demissional resguarda a responsabilidade do empregador e representa uma defesa para a trabalhadora, sendo uma garantia de segurança jurídica.

Nos termos do voto do ministro redator para o acórdão, Alexandre Agra Belmonte, "a conduta [de exigir o exame de gravidez demissional] visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, na medida em que, caso esteja em estado gestacional, circunstância que muitas vezes ela própria desconhece, o empregador, ciente do direito à estabilidade, poderá mantê-la no emprego ou indenizá-la de antemão, sem que esta necessite recorrer ao judiciário".

Cabe recurso.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)		
Tipo do Ato	Origem do Ato	Descrição resumida do Ato Normativo
Portaria	MINISTÉRIO DA ECONOMIA Instituto Nacional do Seguro Social	Nº 1.321, de 2 de julho de 2021 , (DOU 5.7.2021, seção 1, pág. 40), que “Altera a Portaria PRES/INSS nº 1.299 , de 12 de maio de 2021, prorroga o prazo da Portaria PRES/INSS nº 1.292, de 9 de abril de 2021, e revoga dispositivo da Portaria nº 373/PRES/INSS , de 16 de março de 2020”.
Instrução Normativa	Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil	RFB nº 2.038, de 7 de julho de 2021 , (DOU 9.7.2021, seção 1, pág. 95), que “Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021, que dispõe sobre a apresentação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) e da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb)”.
Portaria conjunta	MINISTÉRIO DA ECONOMIA Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 , (DOU 2.7.2021, seção 1, pág. 25), que “Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.107809/2021-34)”.

Atos Normativos de SST (recentes)		
Tipo do Ato	Origem do Ato	Descrição resumida do Ato Normativo