

SEMINÁRIO RH & EHS ESTRATÉGICO

Gestão de sinistralidade ocupacional e impactos financeiros: integrando pessoas, segurança e resultado.



12 de agosto de 2026



13h às 18h



RH · SST · Compliance · Liderança

PALESTRANTES

● **Prof. Dr. Hélio Gustavo Alves**

Sócio-Fundador da Hélio Gustavo Alves, Pós-doutorado em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade de Coimbra (Portugal), Doutor e Mestre em Direito das Relações So.ciais pela PUC-SP. Atua como professor e coordenador de cursos de pós-graduação em Direito e Processo Previdenciário.

● **Dra. Juliana Haas**

Advogada e Gerente da área Empresarial do escritório HGA Advogados. Pós-Graduada em Direito Publico Constitucional e Administrativo e em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Legale Educacional. Pós-Graduada em Gestao de Escritorios e Departamentos Juridicos pelo Legale Educacional; MBA em andamento em Direito Empresarial pela PUC/RS.

● **Prof. Dr. Francisco de Assis Mendes**

Doctor Honoris causa no México, Doutor em Ciências Empresariais e Sociais na Argentina, Mestrado em Estratégias Empresariais em Portugal e Mestrando em Governança, Compliance e Gestão Trabalhista nos Estados Unidos. Ex-Head de RH e Trabalhista de multinacional, Presidente da ABRH AM e Fundador do Instituto Crescer Mais.

O Mapa Estratégico: Da Conscientização à Governança 360°

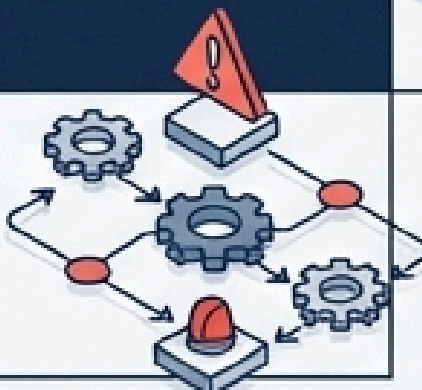
Módulo 1:
O Impacto Oculto
(13h00 - 13h45)

Governança Trabalhista e o custo extrapatrimonial dos benefícios acidentários.



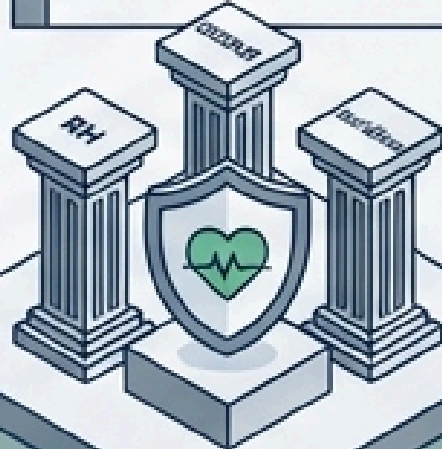
Módulo 2:
A Armadilha do Nexo
(14h00 - 14h45)

Gestão do NTEP, fluxos CAT e a ilusão do absenteísmo.



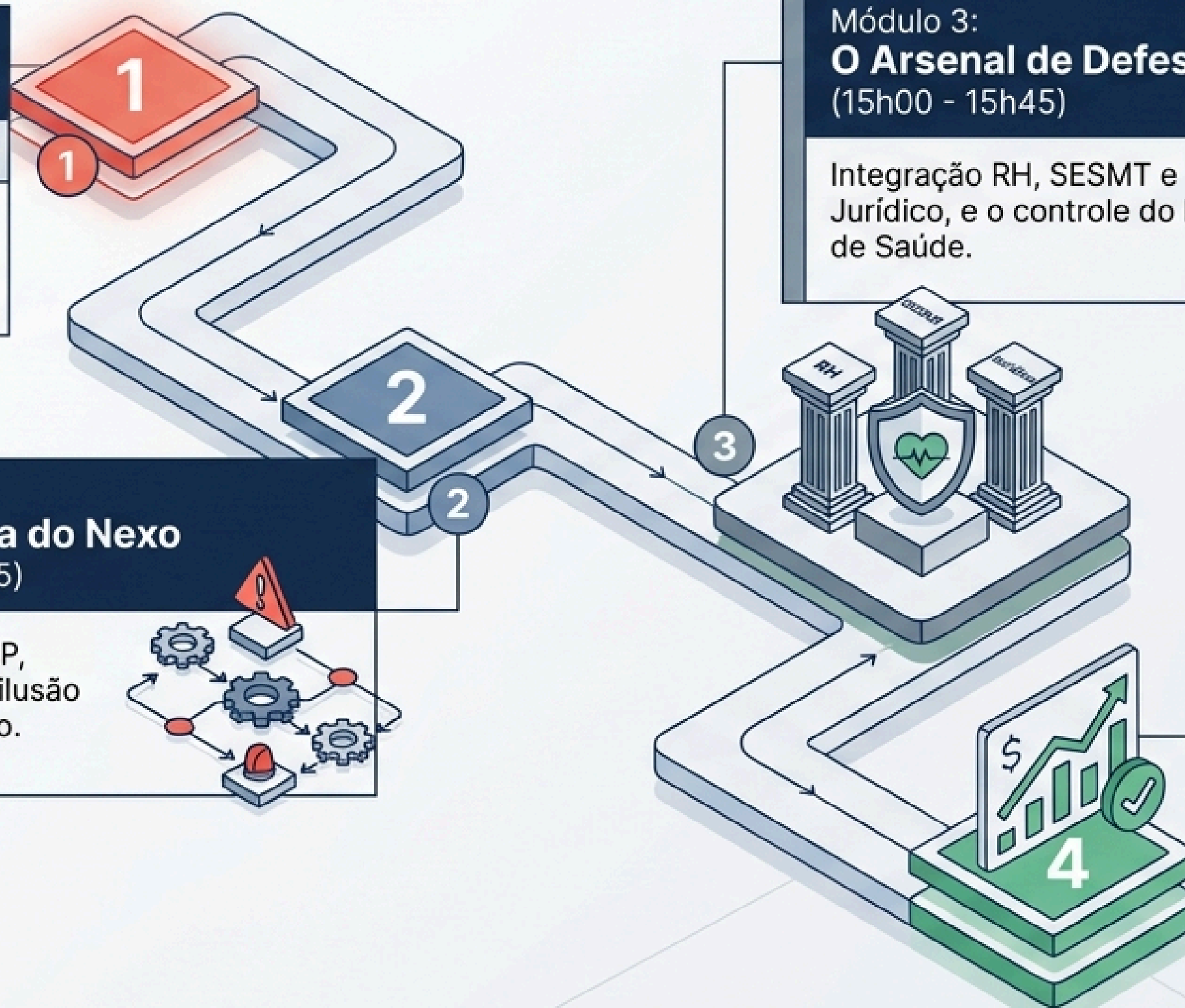
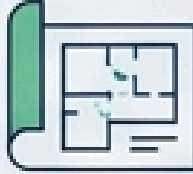
Módulo 3:
O Arsenal de Defesa
(15h00 - 15h45)

Integração RH, SESMT e Jurídico, e o controle do Plano de Saúde.



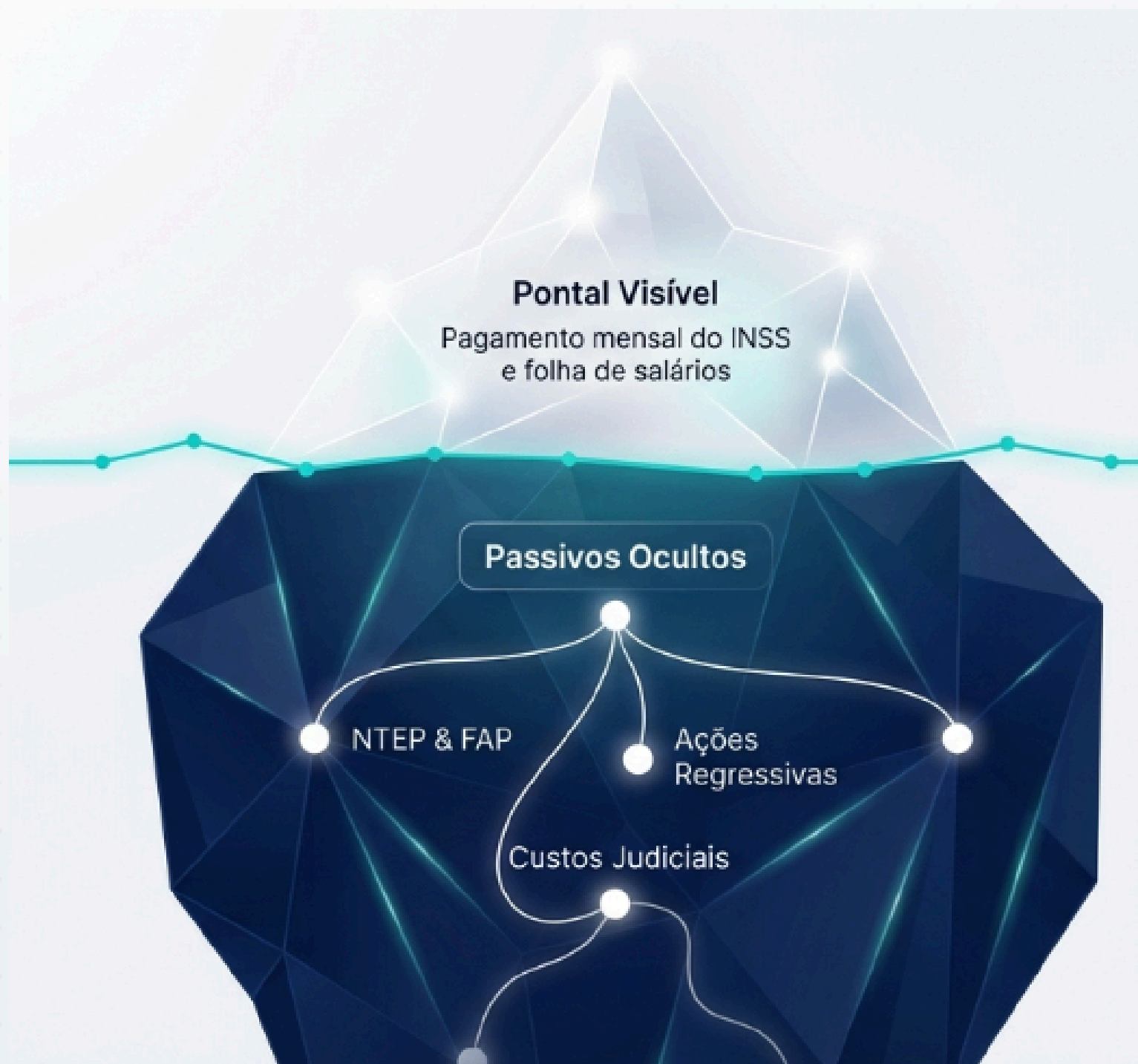
Módulo 4:
O Retorno Financeiro
(16h30 - 17h45)

Redução de custos (FAP), Cases Reais (ROI) e o Blueprint de implementação.



Os riscos previdenciários navegam de forma invisível

Em regra, a empresa limita sua visão ao pagamento do INSS e aos primeiros 15 dias de afastamento. O impacto real é muito maior e silencioso!



~ 80% do custo real fica submerso na operação



Custo tributários

FAP e RAT elevam a contribuição sobre toda a folha, mês após mês.



Passivo jurídico

Estabilidade, FGTS, limbo, indenizações por limbo previdenciário, ações regressivas do INSS e outros



Custo humano

Adoecimento, rotatividade, perda de produtividade e clima.



Risco reputacional

Indicadores ESG e percepção do mercado e de investidores.

Os riscos submersos que podem afundar a organização.

A Previdência impacta diretamente o custo da empresa, o compliance, a imagem institucional, os indicadores ESG e a sustentabilidade do negócio. **Os principais riscos ocultos são:**



**Aumento da Carga
Tributária**



**Impactos
Financeiros
Indiretos**

**Ações Regressivas
e Autuações**



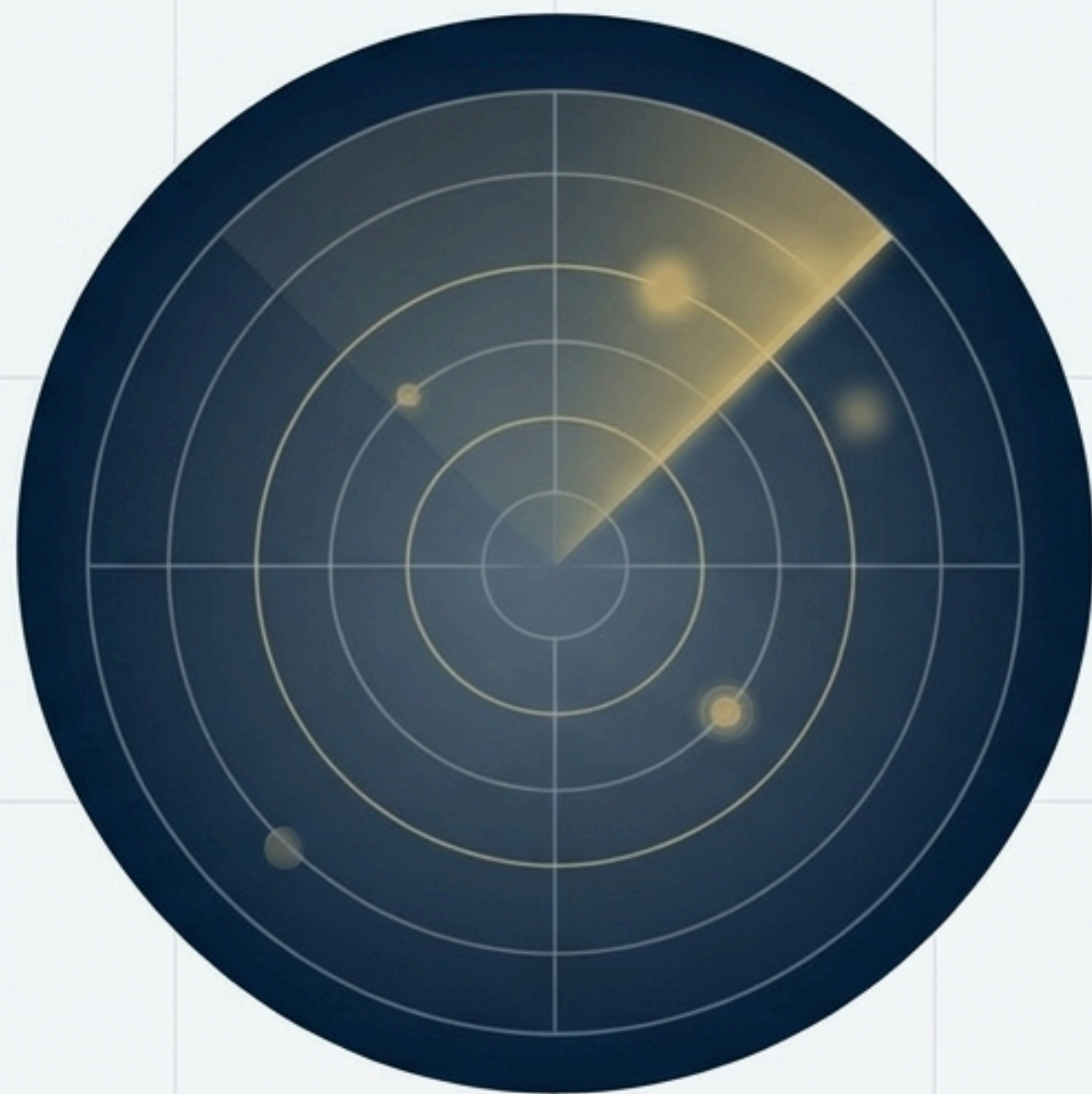
**Benefícios Acidentários
Mal Geridos**



**Passivo Trabalhista,
Cível e Penal**



**Risco de Imagem
e ESG**



O Risco Não é Apenas Financeiro. É de Imagem e ESG.

“

Quando o INSS ajuíza uma Ação Regressiva, ele declara publicamente: *“Esta empresa falhou na proteção do trabalhador.”*

”



A Cobrança

O INSS analisa o histórico dos últimos 5 anos e exige devolução dos gastos.



Reputação

Relatórios de Sustentabilidade negativa e danos à marca na mídia.



Investidores

Sinal vermelho em análises de risco e valuation da empresa.

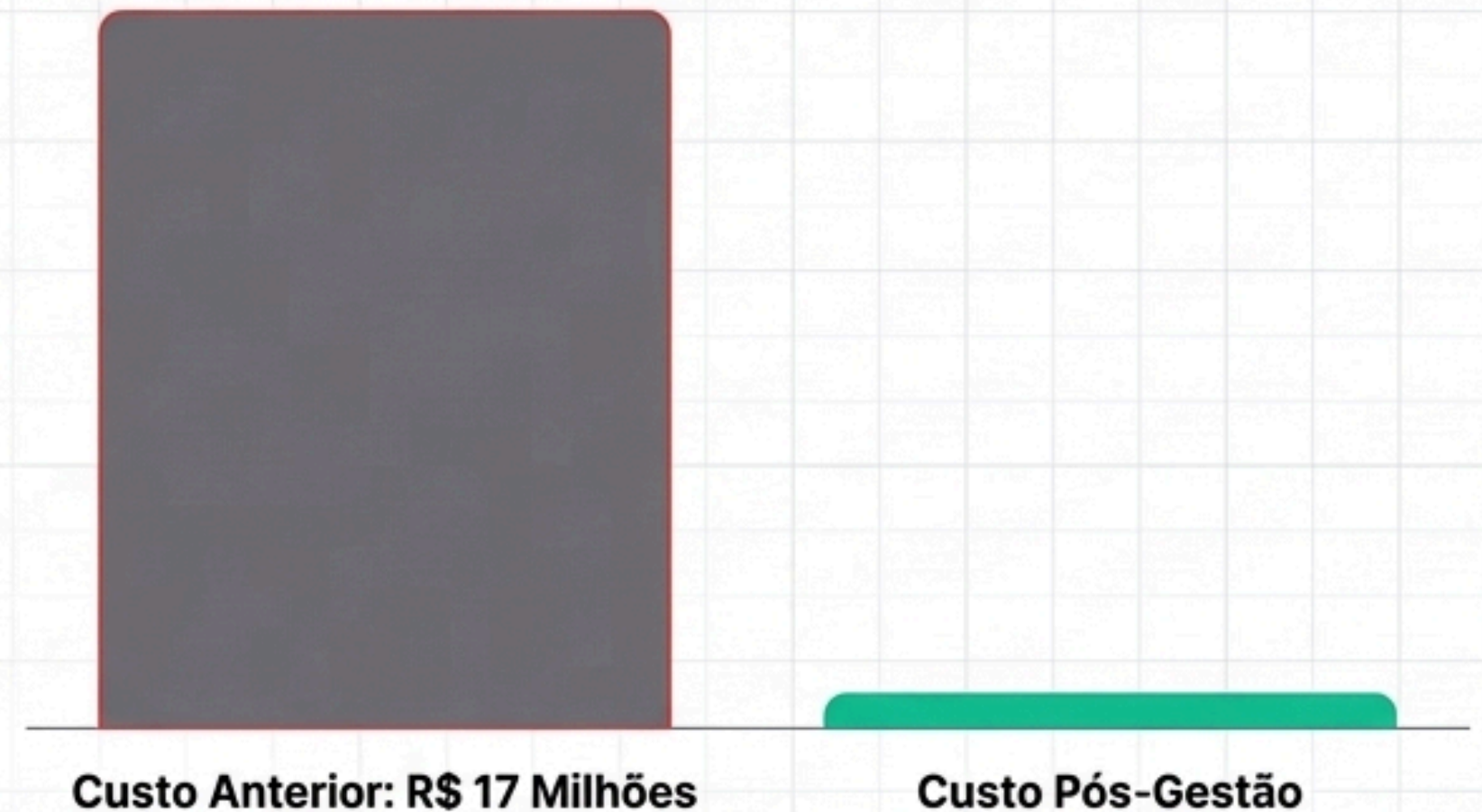
O impacto financeiro indireto: um custo de R\$ 17 milhões com planos de saúde.

A má gestão dos afastados gera custos altíssimos em benefícios como o plano de saúde. A legislação permite a permanência de empregados afastados e aposentados por longos períodos, até de forma vitalícia.



Case Study: J. Macêdo

- **O Problema:** A empresa identificou um custo anual de **R\$ 17 milhões** com a manutenção do plano de saúde para sua população de afastados. Muitas empresas não controlam coparticipação, inadimplência ou critérios de manutenção.
- **A Solução:** Após estruturar um programa de gestão ativa dos afastados.



O Resultado:
Redução de aproximadamente 90% neste custo no exercício seguinte.

Efeito Cascata: Um Único Afastamento Mal Gerido Desencadeia Múltiplos Riscos.



Um afastamento nunca termina no INSS. Ele começa lá — e reaparece na folha, no contencioso e na reputação da empresa.



Entendendo o impacto financeiro do FAP

O único tributo brasileiro que a empresa efetivamente consegue gerenciar — para baixo ou para cima.

- Como o FAP impacta a folha e os encargos

- CNAE, RAT e o cálculo do índice

- Principais erros cometidos pelas empresas

FAP: O Tributo Gerenciável que Pode Dobrar sua Carga



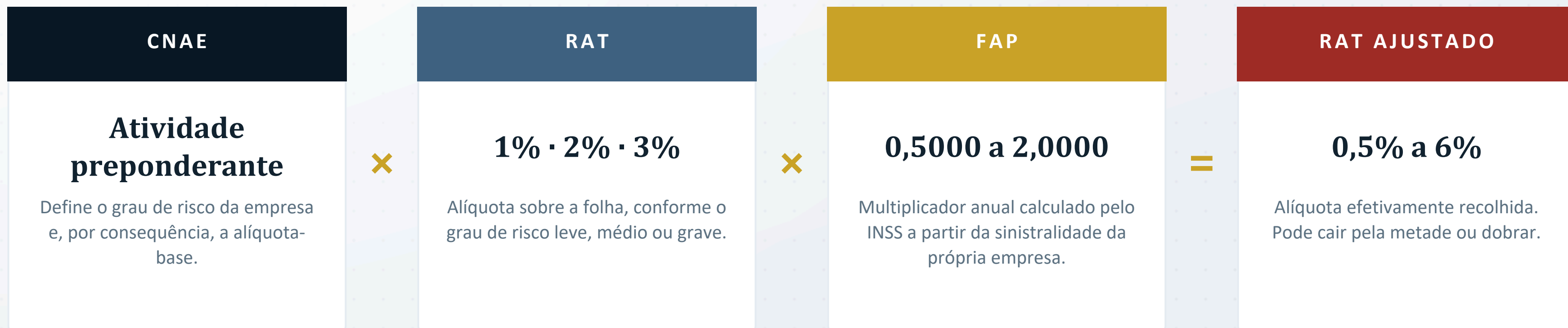
O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) não é um custo fixo; é um mecanismo de incentivo ou punição baseado no desempenho de segurança da empresa.



O que impulsiona o FAP para o vermelho?
O volume de Benefícios Acidentários.

Exemplo: O 'efeito JBS' — grandes volumes de sinistralidade geram uma carga tributária exponencialmente maior.

A engrenagem: CNAE define o RAT, o FAP multiplica



Cálculo anual

Divulgado em setembro/outubro, com vigência no exercício seguinte. Há prazo curto para contestar.



Base: 24 meses

O índice considera a sinistralidade acumulada de dois anos — o passado recente já está precificado.



Comparação setorial

A empresa é ordenada dentro do seu próprio CNAE (subclasse). O concorrente é o parâmetro.

Como o índice é calculado: frequência, gravidade e custo



Índice de frequência

Quantidade de acidentes e benefícios de natureza acidentária registrados no período.



Índice de gravidade

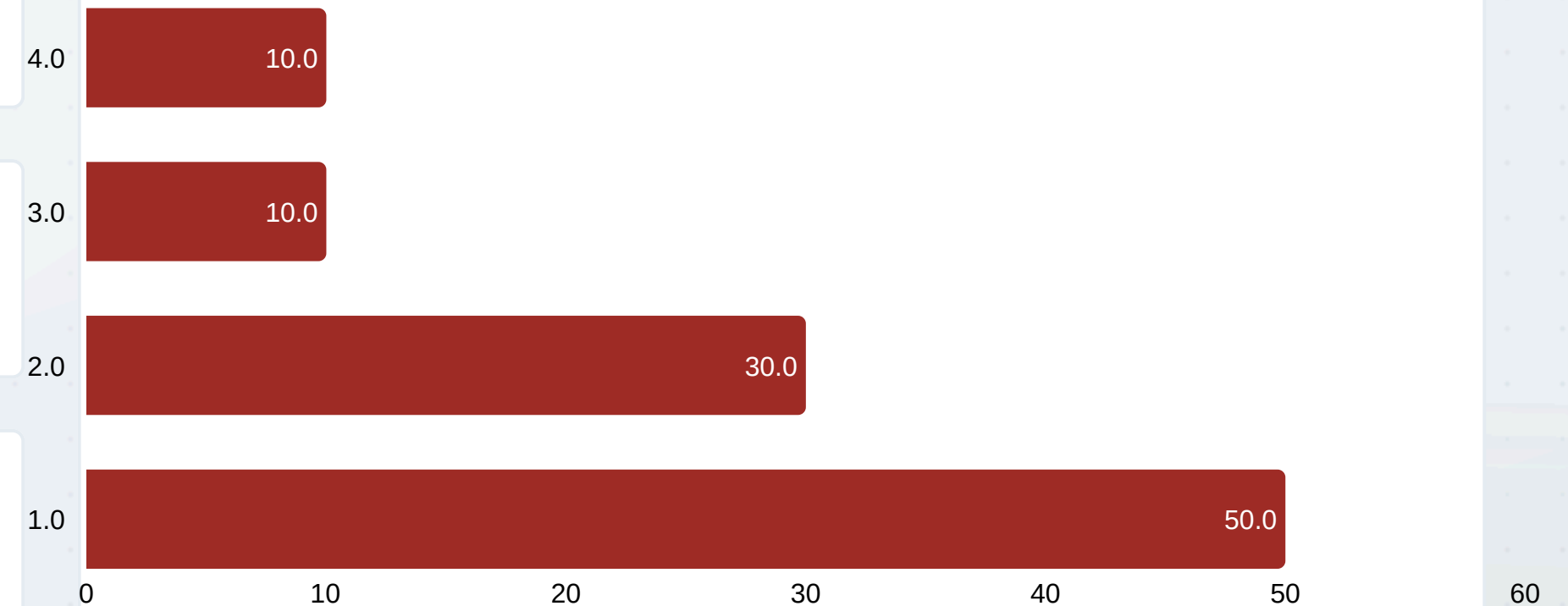
Consequência do evento, ponderada por pesos distintos conforme a espécie do benefício.



Índice de custo

Valores dos benefícios acidentários pagos ou devidos pela Previdência Social.

Pesos do índice de gravidade



Leitura estratégica: um único óbito acidentário pesa cinco vezes mais que um auxílio-acidente. A prioridade de prevenção deve seguir o peso, não o volume.

Um FAP mal gerido pode custar milhões por ano.

R\$ 3,6 MILHÕES/ANO

Caso prático: uma empresa com folha de pagamento de R\$ 10 milhões/mês e SAT de 3%.

FAP 1.0 (Neutro)

$3\% \times 1.0 = 3\%$

Custo Mensal: R\$ 300 mil

FAP 2.0 (Máximo)

$3\% \times 2.0 = 6\%$

Custo Mensal: R\$ 600 mil

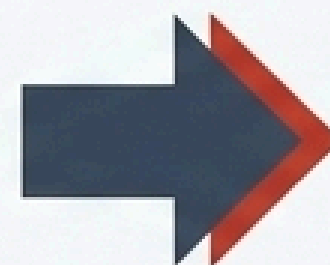
**Um aumento de R\$ 300 mil por mês, ou R\$ 3,6 milhões por ano,
apenas por não gerir corretamente os afastamentos.**

O ROI da Governança: Estudo de Caso Real

Colaborador com quadro depressivo (F32), internações associadas ao trabalho. Incidência agressiva de B91 sem gestão.

**Cenário Original
(Sem Governança)**

**Custo Anual Projetado
= R\$ 17.384.263,70**



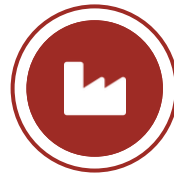
**Cenário Ajustado
(Com GSO 360°)**

**Custo Anual Ajustado
= R\$ 7.438.072,78**

Economia Tributária Realizada: R\$ 9.946.190,92 / Ano.

(Nota: Apenas um B91 pode custar até R\$ 765 mil por mês no FAP da empresa).

Os seis erros que mais encarecem o FAP



CNAE mal enquadrado

Atividade preponderante desatualizada ou incorreta distorce o RAT e o comparativo setorial.



Não contestar o NTEP

A presunção do nexó epidemiológico é aceita por inércia e o benefício vira B91 definitivo.



Perder a janela de defesa

A empresa só descobre o índice na divulgação e deixa expirar o prazo de contestação.



CAT emitida sem análise

Emissão automática ou tardia, sem investigação de causa e sem instrução técnica.



Áreas desconectadas

SESMT, RH e Jurídico sem fluxo comum: a informação chega depois da decisão do INSS.



Ausência de indicadores

Sem série histórica de afastamentos por setor e CID, não há como projetar nem defender.



Gestão estratégica de afastados

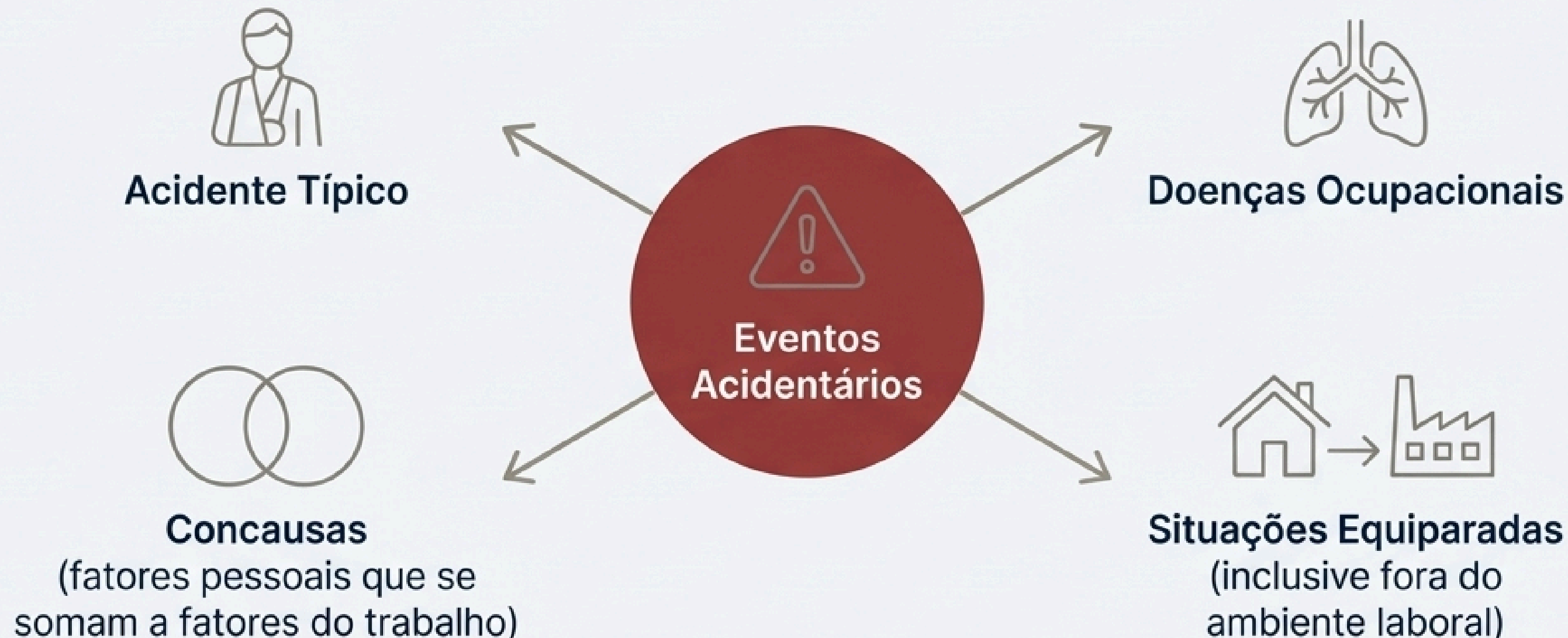
Afastamento é custo, é risco — e é a maior oportunidade de gestão disponível ao RH.

- Fluxo ideal entre RH, SESMT e Jurídico

- Controle de afastamentos previdenciários

- Gestão do nexó técnico e da CAT

O que o INSS considera "acidente" vai muito além do que acontece na empresa.



A gestão incorreta ou reativa desses benefícios alimenta diretamente o aumento do FAP e, conseqüentemente, do imposto.

NTEP: uma presunção estatística com efeito tributário



O INSS cruza o código da doença com a atividade econômica e presume a origem ocupacional — sem análise individual do caso concreto.



Efeito tributário

Todo B91 alimenta os três índices do FAP.



Efeito trabalhista

Gera estabilidade de 12 meses e FGTS no afastamento.



Efeito processual

Serve de prova em ação indenizatória e regressiva.



Onde a presunção falha

Episódios depressivos atribuídos a setores inteiros; túnel do carpo presumido apenas pelo CNAE. A estatística nem sempre traduz o caso concreto.



O que a lei assegura

A perícia deixará de aplicar o NTEP quando demonstrada a inexistência de nexo, e a empresa pode requerer a não aplicação, com recurso ao CRPS dotado de efeito suspensivo.

A Armadilha do NTEP: Quando o INSS Presume a Culpa da Empresa

O Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) é uma presunção legal. O INSS cruza automaticamente o CID da doença com o CNAE da empresa e assume que há relação com o trabalho, sem perícia aprofundada inicial.



Exemplo 1:

Frigorífico + CID F32 (Depressão) = Nexos Acidentário.

Exemplo 2:

Supermercado + CID G56.0 (Síndrome do Túnel do Carpo) = Nexos Acidentário (mesmo que o funcionário pratique crossfit).

Impugnação do nexo e o efeito suspensivo do recurso

1

Acompanhar o requerimento

Art. 76-A e 76-B do Decreto 3.048/99: a empresa pode protocolar e acessar as decisões.

2

Requerer a não aplicação

Art. 337, § 7º: demonstrar a inexistência de nexo entre o trabalho e o agravo.

3

Recorrer ao CRPS

Art. 337, § 13: o recurso da empresa é recebido com efeito suspensivo.

4

Judicializar quando necessário

Mandado de segurança em caso de desídia ou ação ordinária revisional.

A defesa instrumentalizada: o que anexar

- ✓ PGR / PPRA e gestão do meio ambiente do trabalho
- ✓ Laudo ergonômico e análise do posto de trabalho
- ✓ Quesitos de médico do trabalho, engenheiro e ergonomista
- ✓ PCMSO e exames admissional, periódico e de retorno
- ✓ Programas das NR aplicáveis ao setor da planta
- ✓ Comprovação de treinamentos, EPI e ações de conscientização



Por que o efeito suspensivo importa

Enquanto o recurso não é julgado, a caracterização acidentária fica suspensa. Isso preserva a espécie do benefício, evita a estabilidade automática e impede que o evento contamine o cálculo do FAP do exercício seguinte.

O fluxo ideal entre RH, SESMT e Jurídico

1

Evento e acolhimento

Registro imediato, atendimento e escuta qualificada do trabalhador.

2

Análise técnica SESMT

Investigação de causa, avaliação do posto e decisão fundamentada sobre a CAT.

3

Instrução do RH

Pré-laudo, histórico funcional, treinamentos e exames organizados em dossiê.

4

Atuação jurídica

Impugnação do nexo, recurso ao CRPS e acompanhamento das ações.

5

Monitoramento

Status clínico, benefício, retorno e realimentação dos indicadores.



SESMT

Dono do fato técnico: causa, exposição e evidência.



RH

Dono do vínculo: prazos, eSocial e acolhimento.



Jurídico

Dono da tese: defesa, recurso e contencioso.



Controladoria

Dona do número: custo, projeção e retorno das ações.

Entender a realidade antes de propor qualquer solução



Quantos afastados a empresa tem e em quais espécies de benefício?



Onde estão, como estão e há quanto tempo estão afastados?



Quais os CID prevalentes? Qual o perfil epidemiológico da operação?



Há controle do limbo previdenciário entre alta do INSS e retorno?



O encaminhamento ao INSS é feito com pré-laudo e instrução técnica?



Os atestados de curta duração são monitorados e consolidados?



A espécie do benefício foi alterada? A espécie aplicada está correta?



Houve investigação da CAT? O nexó está sendo contestado e acompanhado?



Como é feita a convocação e o acolhimento no retorno ao trabalho?

Nenhum plano de redução de FAP é confiável antes de responder a estas perguntas com dados — não com percepção.

CAT e limbo previdenciário: dois riscos de alta frequência



Gestão da CAT

- **Emitir é obrigação legal**
Porém entendemos ser necessária a ponderação e investigação correta antes da emissão para evitar interpretações imediatas de reconhecimento de nexos
- **Emitir não é confessar nexos**
A CAT comunica o evento; a caracterização técnica cabe à perícia médica federal, porém, na prática, sabemos que pode haver interpretação neste sentido.
- **Investigar sempre a causa**
Típico, trajeto ou doença — cada natureza tem consequência distinta no FAP.
- **Instruir com evidência**
Testemunhos, imagens, ordem de serviço, EPI entregue e treinamento comprovado.



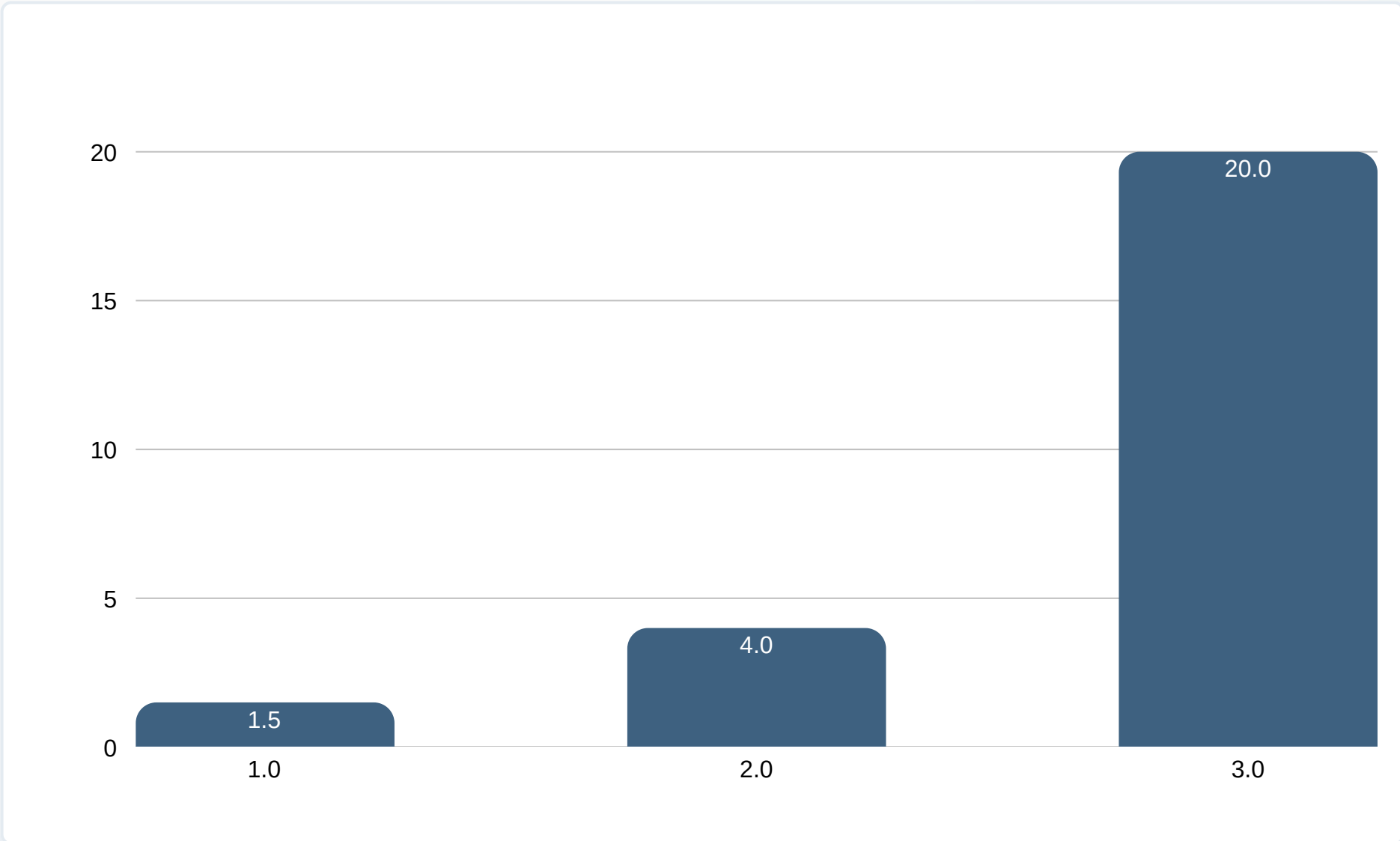
Limbo previdenciário

O INSS dá alta e cessa o benefício; o médico do trabalho considera o empregado inapto para a função. O trabalhador fica sem benefício e sem salário.

- ✗ Condenação ao pagamento dos salários do período
- ✗ Dano moral pela ausência de renda e desamparo
- ✗ Rescisão indireta e reintegração judicial
- ✗ Prova pré-constituída contra a empresa em ação coletiva

Solução: protocolo formal de divergência médica, com pedido de reconsideração e readaptação provisória documentada.

Absenteísmo e presenteísmo: o custo que não aparece no holerite



Referências de mercado para grandes operações industriais e de serviços.

Até 20% da folha pode ser gerenciada com ações estruturadas de saúde, segurança e previdência.



Absenteísmo

O trabalhador não está. Custo visível: reposição, hora extra, atraso de entrega.



Presenteísmo

O trabalhador está, mas adoecido. Custo invisível: erro, retrabalho, acidente.



Rotatividade associada

Afastamento repetido antecede desligamento: rescisão, seleção e curva de aprendizagem.

Do relatório ao painel: como o dado vira decisão

FAP projetado

1,3421

▲ vs. 1,2108 no exercício anterior

Afastados ativos

87

62 B31 · 25 B91

Absenteísmo

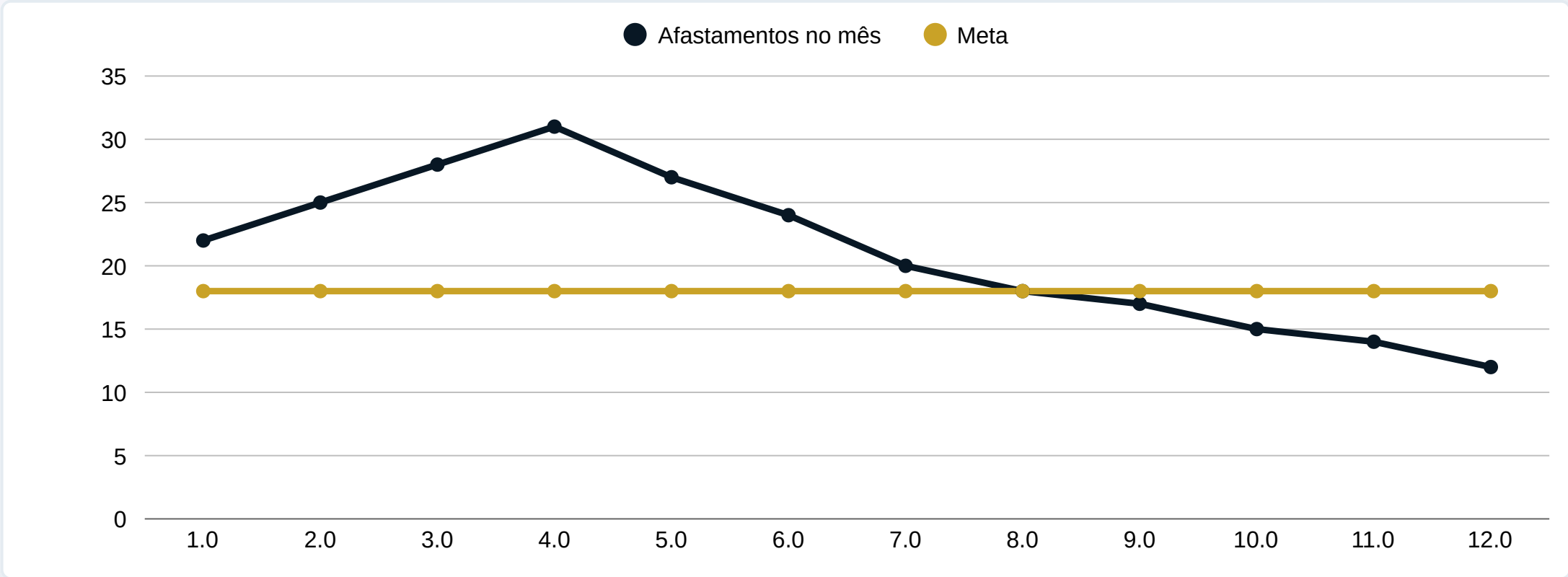
3,1%

Meta: 2,0%

Retorno em 90 dias

74%

Meta: 85%



- Fonte única**
eSocial, ASO, prontuário, CAT e folha conciliados em uma só base.
- Frequência mensal**
Painel revisado em comitê com RH, SESMT, Jurídico e Financeiro.
- Ação vinculada**
Todo desvio gera plano de ação com responsável e prazo.

Os KPIs que sustentam decisão — e defesa da empresa



Taxa de absenteísmo

Horas perdidas ÷ horas previstas, por setor e turno.



Duração média do afastamento

Dias por evento e tempo até o retorno efetivo.



Top 10 CID

Concentração diagnóstica e aderência ao NTEP do CNAE.



Taxa de frequência e gravidade

Acidentes por milhão de horas-homem e dias perdidos.



Reincidência pós-retorno

Reafastamento em até 90 e 180 dias da mesma causa.



CAT emitidas x investigadas

Cobertura da análise de causa raiz.



B31 x B91

Proporção de benefícios acidentários sobre o total.



Custo total por afastado

Benefício, FGTS, reposição, contencioso e FAP projetado.

Regra de ouro: todo indicador precisa de dono, periodicidade e limite de tolerância definidos em ata.

Aposentados por invalidez: o vínculo suspenso que não se encerra sozinho



Escopo do trabalho

- Diagnóstico, em conjunto com a empresa, dos casos ativos de afastamento
- Planejamento jurídico-previdenciário individualizado, mediante envio de CNIS
- Notificações extrajudiciais, atualização cadastral e envio de documentos
- Coordenação de mutirões e formalização de acordos individuais
- Aproximação com sindicatos e advogados particulares dos empregados
- Localização de empregados com endereço desatualizado
- Análise de outras hipóteses de extinção legalmente amparadas



Benefícios à empresa

- ✓ Redução de provisões contábeis e passivos trabalhistas ocultos
- ✓ Redução importante quanto ao Plano de Saúde e Farmácia
- ✓ Evita riscos de estabilidade e reintegração futura
- ✓ Afasta despesas reflexas como FGTS, FAP e verbas de CCT
- ✓ Previsibilidade e controle da folha de pagamento
- ✓ Desoneração administrativa das equipes de RH e SESMT
- ✓ Organização do quadro funcional e segurança jurídica



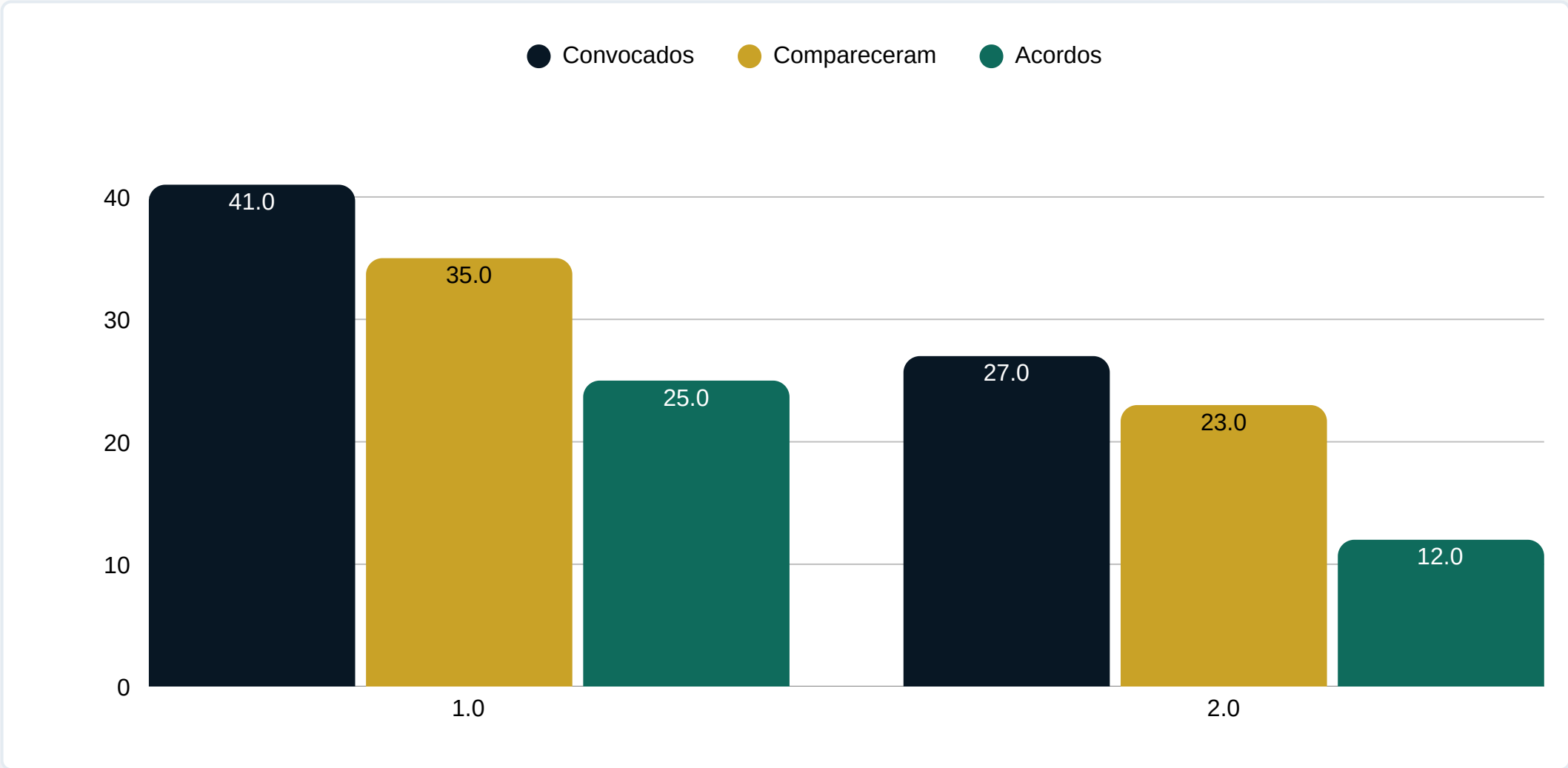
Tema 274 do TST — pendente de análise

Trata da possibilidade de rescisão contratual dos empregados aposentados por invalidez. Hoje grande parte permanece vinculada ao efetivo, com reflexos em cotas de PcD e aprendizes e ônus de planos de saúde e odontológicos.

100%

das rescisões extrajudiciais sem qualquer ação judicial posterior por arrependimento ou nulidade.

Mutirões de rescisão em comum acordo: resultados em Navegantes/SC e São Gonçalo/RJ



71,42%

Navegantes/SC — Foram convocados 41 empregados, dos quais 35 compareceram ao mutirão e 25 celebraram acordo para encerramento do vínculo

92,86%

São Gonçalo/RJ — projeção de solução de 26 dos 27 casos convocados ao término da demanda.

Navegantes/SC: 17/10/2022 a 21/10/2022 · São Gonçalo/RJ: 04/04/2022 a 08/04/2022 (1ª etapa).

Além do resultado financeiro direto, há um ganho estrutural relevante: cada contrato de longa duração solucionado deixa de permanecer indefinidamente no quadro da empresa, reduzindo custos administrativos e assistenciais, necessidade de acompanhamento pelo RH/SESMT, contingências relacionadas ao retorno ao trabalho e exposição a passivos futuros.

Mesmo nos casos em que o empregado não adere ao acordo, a atuação gera entregas concretas, com definição da estratégia subsequente, acompanhamento previdenciário, análise de possibilidade de alta ou reabilitação, localização de empregados e estruturação de medidas relacionadas, inclusive, à regularização da coparticipação em planos de saúde.



Retorno ao trabalho e reabilitação

O retorno é o momento de maior risco jurídico e clínico de todo o ciclo do afastamento.

- Processo seguro de retorno

- Readaptação e acompanhamento

- Redução de reincidências

Habilitação e reabilitação profissional: quem deve o quê



Lei 8.213/91 · art. 89 e 90

A reabilitação deve proporcionar ao incapacitado — parcial ou totalmente — os meios de reeducação e readaptação para participar do mercado de trabalho.



Decreto 3.048/99 · art. 136

A assistência é devida em caráter obrigatório, independentemente de carência, cabendo ao INSS promovê-la, preferencialmente mediante contratação de serviços especializados.



Decreto 3.048/99 · art. 139

A programação profissional se desenvolve por cursos e treinamentos, inclusive em empresas — sem que o treinamento gere vínculo empregatício com o reabilitando.



Lei 8.213/91 · art. 92

Concluído o processo, a Previdência emite certificado individual indicando as atividades que o beneficiário pode exercer.



Aplicação prática: a empresa que participa ativamente do programa de reabilitação encurta o afastamento, controla a função de retorno e reduz o peso do evento no índice de gravidade.

Reabilitação e Retorno: A Janela de Oportunidade

Desarmando a Bomba Previdenciária

Step 1: Identificação Precoce

Interface imediata entre
RH e Médico do Trabalho
no momento do retorno.



Step 2: Readaptação Interna (Art. 136 / Lei 8213)

Adequação do posto de
trabalho promovida pela
empresa como medida
preventiva.

Documentação rigorosa
da restrição e do novo
treinamento.



Step 3: O Movimento Jurídico (Art. 104, § 4º)

Requerer formalmente a
nulidade do Auxílio-
Acidente baseada na
readaptação fática.

Objetivo: Excluir o evento
do cálculo do FAP.



Um retorno seguro tem cinco etapas — e todas deixam registro

1

Preparação prévia

Contato durante o afastamento, atualização do quadro clínico e do benefício.

2

Exame de retorno

ASO com avaliação de aptidão para a função específica, não genérica.

3

Adequação do posto

Análise ergonômica, ajuste de tarefa, jornada ou rodízio quando indicado.

4

Acolhimento e liderança

Conversa estruturada com o gestor e reintegração gradual à equipe.

5

Acompanhamento 30-90 dias

Reavaliação clínica e ajuste do plano antes que a reincidência ocorra.



O que provoca reincidência

Retorno à mesma exposição · alta sem readaptação · ausência de acompanhamento · liderança despreparada · meta mantida sem transição.



O que reduz reincidência

Readaptação formalizada · restrição temporária documentada · reavaliação periódica · plano individual com prazo e registro.

Auxílio-acidente e readaptação: uma tese pouco explorada

Os dois critérios materiais do benefício

- 1 Sequela definitiva**
consolidada após lesão, a exemplo das hipóteses do Anexo III do Decreto 3.048/99
- 2 Redução da capacidade**
para o trabalho que o segurado habitualmente exercia

Quando o benefício NÃO é devido

- ⊘ Dano funcional sem repercussão na capacidade laborativa
- ⊘ Mudança de função por readaptação profissional promovida pela empresa como medida preventiva, em razão de inadequação do local de trabalho

Decreto 3.048/99, art. 104, § 4º, incisos I e II.

Conclusão operacional

- > A empresa não é comunicada da concessão do auxílio-acidente
- > Só descobre na abertura do FAP, em outubro do ano seguinte
- > Havendo readaptação: requerer a nulidade e a exclusão do índice

Cota de PcD e reabilitados: obrigação legal e realidade operacional

Art. 93 da Lei 8.213/91 — empresas com 100 ou mais empregados

● Até 200 empregados	2%
● De 201 a 500	3%
● De 501 a 1.000	4%
● De 1.001 em diante	5%

A cota pode ser preenchida por pessoas com deficiência habilitadas ou por beneficiários reabilitados pelo INSS.



Mapear internamente

Levantar quem recebe auxílio-acidente e quem já foi reabilitado.



Protocolo de busca

Convênios com INSS, entidades locais e órgãos de emprego, com registro.



Capacitar o ambulatório

Treinar a equipe de saúde para identificar e documentar enquadramentos.



Defesa da impossibilidade

Ausência de público na região ou função incompatível: comprovar diligência, não omissão.



Compliance e blindagem empresarial

Quando o adoecimento vira processo, multa ou condenação, o EHS precisa se sustentar com fatos — não com boas intenções.

- eSocial e documentação probatória

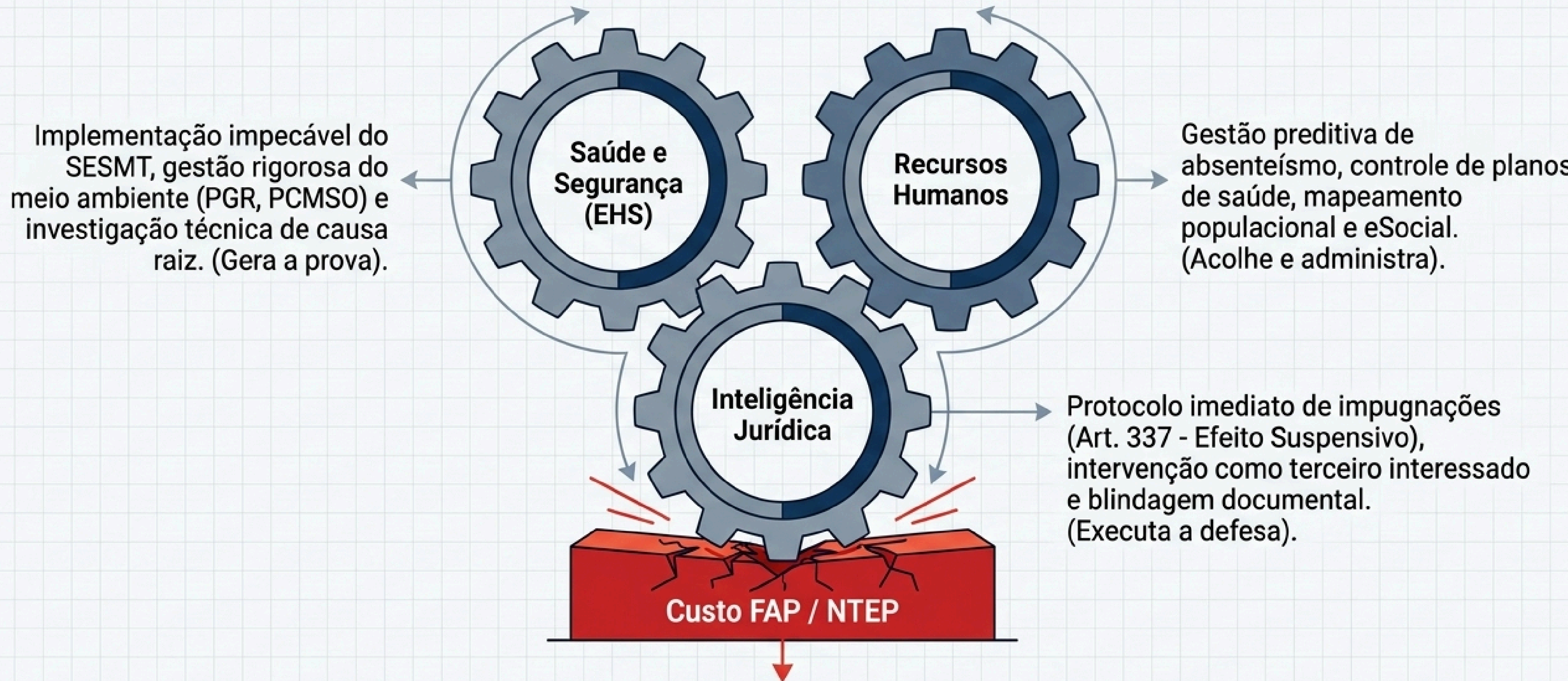
- Gestão de risco trabalhista e NR-1

- Integração RH + EHS + Jurídico

A Mudança de Paradigma: Da Reação à Governança Integrada

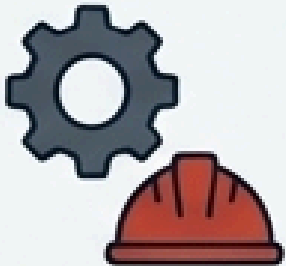
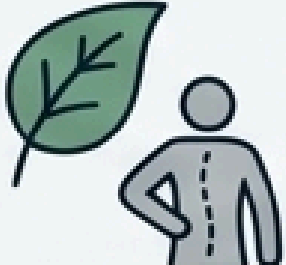
	Passivo	Estratégico
Postura	Apagar incêndios (Reativo)	● Prevenção e Monitoramento Contínuo (Preditivo)
Propriedade	Problema do INSS/Empregado	● Responsabilidade e métrica do C-Level
Estrutura	Áreas isoladas (Silos)	● Fluxo contínuo RH + EHS + Jurídico
Defesa	Contestar após a ação judicial	● Prova pré-constituída e contestação com efeito suspensivo
NTEP	Aceitar o cruzamento CID/CNAE	● Impugnação técnica imediata

Governança de Sinistralidade Ocupacional (GSO 360°)



Onde as áreas convergem, a sinistralidade cai e a margem de lucro cresce.

O Arsenal de Defesa: As NRs como Escudos Probatórios

Tipo de Risco	Escudos Regulatórios & Documentação
 Riscos Físicos & Operacionais	 Escudos: NR-10, NR-12, NR-33, NR-35. Documentação vital: Análise Preliminar de Risco, permissões rigorosas, capacitação assinada.
 Riscos Ambientais & Ergonômicos	 Escudos: NR-9, NR-15, NR-17. Documentação vital: LTCAT, mapas de insalubridade, laudos ergonômicos e protocolos de rodízio.
 A Malha Fina da Defesa (O Coração)	 Escudos: NR-1 (GRO/PGR) e NR-7 (PCMSO). Insight: Sem registros clínicos e de gestão de risco consistentes nestes dois programas, o Jurídico não tem munição para descaracterizar o NTEP.

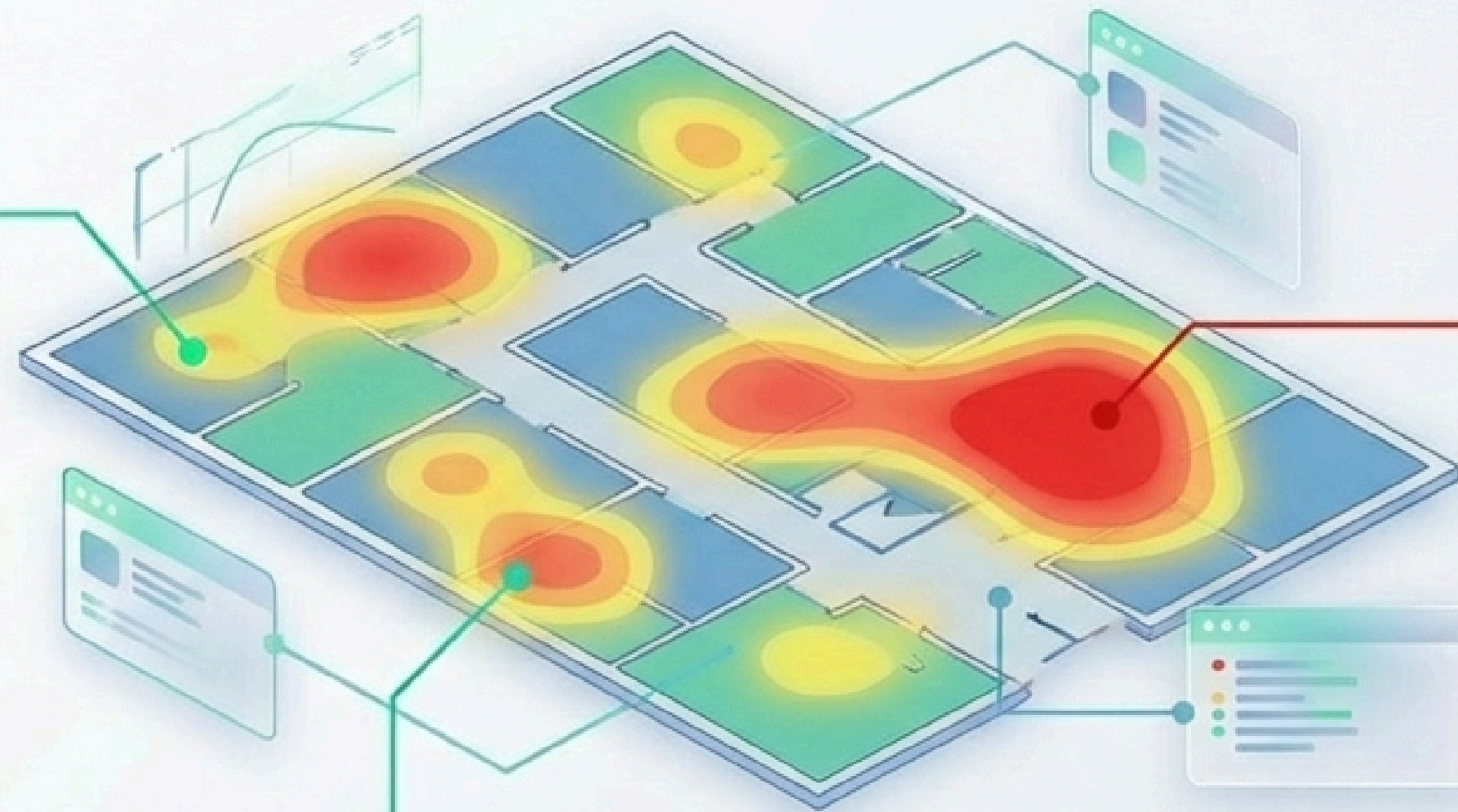
O Que o EHS Precisa para se Defender



Inteligência Artificial: Sua Aliada na Gestão de Risco



Análise Preditiva:
Antecipar
afastamentos antes
que ocorram.



Zonas de Calor:
Identificação precoce de
áreas críticas e setores
de alto estresse.

Reconhecimento de Padrões:
Leitura de tendências de
absenteísmo ocultas.

A IA apoia a tomada de decisão; ela não substitui o elemento humano.

Prevenção jurídica: o que fazer antes que o evento ocorra



Exame admissional robusto

Avaliação criteriosa que documenta a condição de entrada e delimita responsabilidade.



Enquadramento revisado

Conferir se o CNAE reflete a atividade preponderante real da empresa.



Cálculo próprio do FAP

Recalcular periodicamente e simular cenários antes da divulgação oficial.



Investigar todo acidente

Típico, trajeto ou doença — com relatório de causa raiz e plano corretivo.



Ergonomia e rodízio

Análise ergonômica, rodízio de função e redução de carga física e mental.



Comprovação sistemática

Treinamento assinado, entrega de EPI, advertência por não uso e campanhas registradas.

Equipe multiprofissional indispensável



Engenharia de segurança



Médico do trabalho



Advogado



Ergonomista / fisioterapeuta



RH e liderança

eSocial e dossiê documental: o que sustenta a defesa



O eSocial transformou o passivo em dado público

Eventos de SST (S-2210 CAT, S-2220 monitoramento, S-2240 agentes nocivos) cruzam automaticamente com afastamentos, folha e benefícios. Inconsistência declarada é inconsistência auditável.



PGR e inventário de riscos



PCMSO e ASO de todo o ciclo



LTCAT, PPP e laudos técnicos



Análise ergonômica do trabalho



Treinamentos com assinatura



Ficha de EPI e advertências



Atas da CIPA e ordens de serviço



CAT, investigações e planos de ação



O erro clássico: boa intenção sem evidência

Onde estão os registros? O diagnóstico? A análise de risco organizacional? A rastreabilidade das decisões?



O padrão que se sustenta

Toda decisão registrada, toda ação datada, toda revisão versionada. Documento produzido depois da autuação vale pouco.



LGPD e ética médica

Dado de saúde é sensível: base legal, acesso restrito e limite entre gestão e prontuário.

Boa Intenção Sem Evidência Não é Defesa



Onde estão os registros de intervenção?



Onde está o diagnóstico psicossocial detalhado?



Onde está a análise de risco organizacional no papel?



Onde está a rastreabilidade das decisões tomadas?

Quando o adoecimento vira processo, o EHS precisa se sustentar com fatos, não com boas intenções.



Riscos psicossociais: a saúde mental entra no PGR



Portaria MTE nº 1.419/2024: a NR-1 passa a exigir expressamente que as empresas identifiquem, avaliem e gerenciem os riscos psicossociais dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Fatores que passam a exigir mapeamento



Assédio moral e sexual



Sobrecarga de trabalho



Metas abusivas



Jornadas excessivas



Pressão organizacional



Conflitos hierárquicos



Ausência de pausas e de apoio



Isolamento e falta de autonomia



O que o EHS precisa entregar

Mapeamento por área e função · integração com GHE, GRO e PGR · indicadores de absenteísmo, turnover e denúncias · treinamento de liderança · protocolo de resposta e registro.



Inteligência artificial como apoio

Análise preditiva de afastamentos e identificação precoce de áreas críticas — apoio à decisão, nunca substituição humana.

Nexo causal em burnout: como a fiscalização raciocina

1

Portas de entrada

Denúncia, CAT, notificação CEREST/SUS, petição inicial ou triagem institucional.

2

Triagem de fatores

Violência, assédio, metas antagônicas, jornadas longas, desequilíbrio de tarefas.

3

Medidas de proteção

Cessar o risco, acolhimento, suporte imediato e proteção do vínculo e da saúde.

4

CID-11 QD85

Burnout como fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico não gerenciado.

5

Classificação de Schilling

Trabalho como causa, concausa ou agravante — comorbidade não exclui o nexos.



Documentos-chave exigidos

PGR, AEP/AET, CAT, prontuário, atas da CIPA, PPP, LTCAT, PCMSO e comunicações de metas.



Instrumentos e dossiê

SRQ-20, COPSOQ II, MBI, entrevistas, anamneses e observação de campo.



O que protege a empresa

Triagem precoce, evidência de gestão do risco e resposta documentada desde o início.

Governança de Sinistralidade Ocupacional: a integração em 360°



Da reação à estratégia

A maioria das empresas ainda atua depois da autuação, depois do afastamento, depois da ação judicial. É cultura de apagar incêndio.



Uma base, seis áreas

Mesmo dado, mesma leitura, decisões conectadas.



Comitê mensal

Pauta fixa: indicadores, casos críticos e plano de ação.



Meta compartilhada

Redução do FAP como objetivo comum, com reflexo em PLR.



Ciclo contínuo

Monitorar, corrigir e revisar — não auditar uma vez por ano.

Plano de ação: 30, 90 e 180 dias

PRIMEIROS 30 DIAS



Diagnóstico

- ✓ Levantar todos os afastados, espécies e CID e monitorar ativamente essas populações para ações adequadas
- ✓ Conferir o enquadramento CNAE e o RAT
- ✓ Recalcular o FAP e simular cenários de recuperação tributária
- ✓ Mapear contestações em aberto
- ✓ Identificar casos de limbo previdenciário

ATÉ 90 DIAS



Estruturação

- ✓ Implantar o fluxo RH–SESMT–Jurídico
- ✓ Padronizar emissão e investigação de CAT
- ✓ Iniciar impugnações de nexos pendentes
- ✓ Construir o painel de indicadores
- ✓ Formalizar protocolo de retorno ao trabalho

ATÉ 180 DIAS



Consolidação

- ✓ Comitê mensal de sinistralidade em operação
- ✓ Programa de readaptação e reabilitação ativo
- ✓ Plano de riscos psicossociais integrado ao PGR
- ✓ Auditoria documental e ajustes no eSocial
- ✓ Meta de FAP declarada e monitorada

Checklist de blindagem: leve isto para a sua empresa



CNAE conferido e compatível com a atividade preponderante



FAP recalculado internamente mediante contestação adequada



Fluxo formal entre RH, SESMT, Jurídico e Financeiro



Atuação como Terceiro Interessado nas ações acidentárias



CAT emitida somente com investigação de causa raiz documentada



Impugnação de nexos como rotina, não como exceção, caso inexistente



Controle ativo do limbo previdenciário



Painel mensal de indicadores com metas e responsáveis



Protocolo de retorno ao trabalho e readaptação formalizado



Riscos psicossociais integrados ao PGR conforme a NR-1



Dossiê documental completo, datado e rastreável



Comitê de sinistralidade com ata e plano de ação vigente

Afastamento é custo, é risco — e é oportunidade de gestão.

E dá para fazer com segurança jurídica, com estratégia, com tecnologia e com visão de futuro. Empresas que tratam a previdência apenas como custo navegam sem bússola: o futuro delas depende de como gerenciam seus riscos hoje.



OBRIGADO(A)!

Prof. Dr. Helio Gustavo Alves Phd

Dra. Juliana Haas

HGA Advogados

Telefone

+55 11 91078-1011

E-mail

empresas@hgaadvogados.com.br

Website

www.hgaadvogados.com.br

Endereço

Av. Paulista, 2073 - Sala 603 -
Consolação, São Paulo - SP, 01311-300

HÉLIO GUSTAVO ALVES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

