

ATUALIZAÇÃO TÉCNICA



- O impacto do eSocial nos SESMT e nas empresas de consultoria
- Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos - LINACH
- Diferenças entre a Legislação Trabalhista x Previdenciária de SST

O IMPACTO DO ESOCIAL NOS SESMT E NAS EMPRESAS DE CONSULTORIA

Embora o eSocial passe efetivamente a ser obrigatório a partir de janeiro de 2018, às regras relativas ao envio dos arquivos de segurança do trabalho e a complexidade da nova sistemática ainda assusta empresários, contadores e profissionais da área de SST e de RH.

As normas que regulamentam este tema não são exatamente uma novidade. Entretanto, ao automatizar o registro de eventos em tempo real, a fiscalização torna-se massificada. Para se ter uma ideia, temos em torno de 9 milhões de empresas legalmente constituídas no Brasil. Apenas 250 mil passam por algum tipo de fiscalização do Ministério do Trabalho. Com a implantação do eSocial, a abrangência da fiscalização será praticamente total.

Portanto, iremos analisar o impacto do eSocial no Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

O Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) ganhou relevância com o advento do eSocial, porque irá requer arquivos específicos de SST contendo todos os ambientes onde há trabalhadores internos e externos, seus respectivos riscos e exames médicos. Além dos arquivos requeridos todos os riscos foram codificados, inclusive os ergonômicos, mecânicos e de acidentes. Independente do porte, todos os empregadores terão de cumprir as obrigações de SST.

Na admissão, o empregador estará obrigado a informar em qual ambiente o trabalhador será inserido, seus riscos, EPI, exames médicos e descrição de atividades, através do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e outros. As informações de segurança, inclusive descrição de atividades pelos profissionais de segurança próprios ou contratados e informações médicas pelos profissionais de medicina próprios ou contratados.

Os eventos eletrônicos do eSocial registram cada etapa do “ciclo de vida” do trabalhador na empresa. Por isso, as informações relativas à admissão e às condições do exercício das atividades devem estar em sintonia.

O eSocial requer as mesmas informações exigidas na lei para proteção do trabalhador. No PPRA, AET, APR reconhece o risco e no PCMSO se define a monitoração da saúde do trabalhador. Os riscos devem ser os mesmos no reconhecimento e monitoração. Essas informações atendem ao PPP que passa a ser eletrônico, conforme anunciado desde a IN 99, de 5 de dezembro de 2003.

Não podemos nos esquecer de que as normas já existem há anos, e deveriam ser cumpridas. Como é inviável realizar a fiscalização in loco em todas as empresas, a maior parte desconsidera as regras ou as cumpre apenas parcialmente, é o que ocorre atualmente com diversas empresas.

A sequência que devemos fazer está clara nas Tabelas do eSocial e respectivos leiautes, pois será através desses códigos nos documentos em SST, que a Receita Federal irá verificar se o trabalhador está exposto aos riscos, que levam ao pagamento de adicional de insalubridade/periculosidade e até se fará jus à aposentadoria especial. Recomendamos atenção especial aos agentes previstos na LINACH.

Cabe esclarecer que a competência da Receita Federal é tributária e não trabalhista. Entretanto, os dados do eSocial serão compartilhados com outras autoridades como os Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social.

INFORMATIVO JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES 27/06/2018

Informações incorretas em SST podem resultar em perda de direitos do trabalhador o que pode resultar em processos por danos materiais, morais, além de multas por não cumprimento de obrigações. Cabe ressaltar que o CNAE da empresa, a nota fiscal eletrônica, a epidemiologia da empresa, publicada no FAP, são indiciadores dos riscos existentes.

Os riscos que as empresas correm são dois: autuações por não cumprimento da legislação (tributária, previdenciária e trabalhista) e o pagamento incorreto de impostos e contribuições.

A empresa deve descrever se o empregado está exposto a agentes nocivos sua segurança e saúde, devendo demonstrar (evidências), que efetua a gestão para reduzir os danos ao trabalhador.

Essa metodologia está exposta no **FAP**. Faz 6 anos que o governo publica os indicadores de adoecimento relacionado ao trabalho e estabeleceu uma **meta mínima** de redução de adoecimento de **5%**. Determinou também, travas e critérios para comprovar os investimentos da empresa em SST.

Deixamos claro, que apesar de críticas de alguns especialistas, onde dizem que é o mesmo que chamar o fiscal para dentro da empresa. Isso é verdade, pois as informações que ficavam na intimidade da empresa serão enviadas ao governo de forma padronizada.

As boas práticas em SST e elaborarmos todos os documentos em SST (Laudos, Programas e outros) de forma correta é fundamental, pois o envio de eventos com dados incorretos, incoerentes ou fora do prazo pode levar as autoridades a uma fiscalização in loco. Precisamos ter em mente que o uso de sistemas informatizados viabiliza a aplicação de técnicas estatísticas e cruzamento de informações. Os eventos do eSocial poderão ser utilizados para criar uma espécie de “malha fina” tributária, trabalhista e previdenciária.

Outra informação importante que passamos para todos vocês leitores, se o trabalhador deixar de trabalhar exposto ao risco, essa mudança deve ser informada, ou seja, qualquer mudança de leiaute ou processo que resulte em risco ou eliminação de risco terá que ser enviada no arquivo: Condições Ambientais - Fatores de Riscos. Gerenciarmos sempre!

Lembramos que, as informações contidas nos documentos, PCMSO, PPRA, Laudo de Insalubridade, CAT, PPP, LTCAT, RAT, SAT, são informações para o Ministério da Previdência e para o atendimento dos campos do PPP. Para o Ministério do Trabalho, o atendimento de todas as NRs e ao RAT, para fins de arrecadação da Receita Previdenciária.

Neste ano numa apresentação minha em uma Universidade em Aracajú - SE, me perguntaram por que os documentos de cunho trabalhista (PCMSO, PPRA, Laudo de Insalubridade) e dos documentos de cunho previdenciário (CAT, PPP, LTCAT) devem conter as mesmas informações? Respondi que não são as mesmas informações, mas sim que elas se complementam e são complementares. Exemplo: Tabela de ambientes requer informações no nível do ambiente como EPC. Depois, o arquivo de Condições Ambientais - Fatores de Riscos é no nível do trabalhador e o liga ao ambiente e aos EPI. As informações vão se complementando.

Aproveitamos a oportunidade para falar sobre o Médico do Trabalho e ASO. O nome e o número do CRM do Médico do Trabalho que emitir o ASO e solicitar exames será informado ao eSocial. As informações sobre os médicos examinadores são requeridas também no eSocial. Isso revelará todos os médicos que atuam no Brasil em medicina ocupacional, pois serão incluídos os números do CRM do coordenador e do examinador.

Haverá valorização da área SST e de seus profissionais da área de segurança e saúde no trabalho, em razão do nível de declarações requerido e seus impactos. Não existe cumprimento parcial de eSocial desta forma a equipe de SST terá igual relevância. **Se suas informações não estiverem prontas na data de entrada do eSocial ou ocorrer problemas mensais a empresa não conseguirá emitir suas guias de recolhimento.**

Algumas empresas praticam ações pouco éticas ou mesmo ilícitas “comprando” laudos, cursos, atestados. Há também profissionais da área de medicina e segurança do trabalho que produzem documentos em série na base do “copia” e “cola”. Estas práticas podem gerar problemas seríssimos e altos valores de multas. Por isso, a demanda por serviços sérios, competentes, dentro das boas práticas em SST devem aumentar.

Concluindo, as autoridades sabem que há muita informalidade, em especial, no que diz respeito à segurança do trabalho. Por este motivo, o prazo foi estendido viabilizando a adequação das empresas às normas vigentes.

José Augusto da Silva Filho - Consultor Técnico em Segurança do Trabalho da JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES, Técnico de Segurança do Trabalho e Consultor Técnico da Revista Proteção.

www.js.srv.br

LINACH - Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos



O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Previdência Social (MPS) e da Saúde (MS) criaram, por meio da Portaria Interministerial Nº 9, de **7 de outubro de 2014**, a **Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH)**. A lista foi publicada no Diário Oficial da União no dia 08 de outubro de 2014 e passará a ser utilizada como referência técnica para elaboração de políticas públicas das três pastas.

A LINACH é composta de três grupos de agentes considerados cancerígenos:

Grupo 1 – que inclui 114 agentes comprovadamente cancerígenos para seres humanos;

Grupo 2 A – que abrange 65 agentes provavelmente carcinogênicos para humanos;

Grupo 2 B – que reúne 284 agentes possivelmente carcinogênicos para humanos.

A LINACH resulta da tradução da lista de agentes classificados pelos estudos da Agência de Pesquisas sobre Câncer (IARC) da Organização Mundial de Saúde (OMS) até abril de 2014, devendo passar a ser atualizada semestralmente por técnicos dos três ministérios, com base em novos estudos científicos nacionais e internacionais.

Nota: A LINACH até o momento não foi atualizada de forma semestral, conforme previsto na publicação!

A lista representa um grande avanço nas políticas de saúde, trabalho e previdência, pois trouxe para a norma nacional o resultado de estudos e pesquisas de grande relevância científica internacional.

A Lista atende previsão contida no Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT) e a proposta foi discutida e aperfeiçoada juntamente com a Diretoria de Saúde do Trabalhador do MS (DISAST), o Instituto Nacional do Câncer (INCA), o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e a Diretoria de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional do MPS (DPSO), antes de seguir à apreciação dos Ministros.

O câncer representa a segunda causa de morte no mundo, responsável por 17% dos óbitos de causa conhecida no Brasil e por 6,45% das aposentadorias urbanas por invalidez. A Organização Mundial de Saúde estima que o contínuo crescimento e envelhecimento da população mundial tende a ampliar ainda mais o impacto do câncer, o que pode levar, em 2030, a 27 milhões de casos novos, 17 milhões de mortes por ano e pelo menos 75 milhões de pessoas vivendo com câncer dentro de cinco anos do diagnóstico.

As formas mais destacadas de exposição a agentes cancerígenos é a ocupacional. Existem pelo menos 15 produtos químicos, grupos de produtos químicos e misturas presentes nos ambientes e processos de trabalho para os quais existem fortes evidências científicas como carcinógenos para humanos. Além deles, 28 agentes ocupacionais são classificados como provavelmente carcinogênico para humanos e muitos outros considerados possivelmente carcinogênico para humanos.

Portanto, a lista foi classificada em três grupos: carcinogênicos para humanos; provavelmente carcinogênicos para humanos; e possivelmente carcinogênicos para humanos.

Dentro do primeiro grupo, encontram-se agentes como o benzeno, que é uma substância química presente no petróleo, na gasolina, na queima de carvão mineral e em solventes. O contato com o produto pode levar a alteração e diminuição das células do sangue, aborto e má formação de fetos, diminuição do sistema de defesa do corpo, depressão e alterações de comportamento. Ele é associado principalmente a leucemia.

INFORMATIVO JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES 27/06/2018

O tricloroetileno, agente químico usado para fazer solventes, também está na lista como um produto cancerígeno, assim como o medicamento azatioprina, que tem propriedades antileucêmicas, antiinflamatórias e imunossupressoras, entre outros agentes.

No segundo grupo, provavelmente carcinogênicos para humanos, estão listados agentes como o remédio azacitidina, indicado para tratamento da síndrome Mielodisplásica, o agente antineoplásico cisplatina, o cloral e hidrato de cloral, o sulfato de dimetila, entre outros.

Já no grupo de agentes possivelmente carcinogênicos para humanos, podem-se encontrar produtos como acetamida, acrilato de etila, o chumbo, o clorofórmio, e o estireno, que é usado na produção de poliésteres para a fabricação de embalagens plásticas e materiais descartáveis.

Em relação ao PCMSO o que muda é usar o limite de exposição ocupacional de ACGIH como parâmetro para controle da saúde do trabalhador, pois esses são mais restritivos do que nossa legislação, mas não obrigatório quando o agente constar na nossa legislação. Como obrigatório, estão os agentes nocivos reconhecidos cancerígenos em humanos do grupo I que possuem CAS da lista LINACH (Lista nacional de agentes cancerígenos para humanos) uma vez que os mesmos foram reconhecidos pelo MPS-INSS na IN-77 pelo critério qualitativo.

Por que devemos estudar e compreender a LINACH?

Exemplo: Para as poeiras minerais previstas no Anexo IV do Decreto nº 2.172, de 1997, ou do Decreto nº 3.048, de 1999: sílica, asbesto (amianto), manganês, a análise deve ser quantitativa, considerando o limite de tolerância previsto nos Anexos 12 da NR-15, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 1978, do MTE. Porém, se listadas no Grupo 1 da LINACH e com registro no CAS são analisadas de forma qualitativa nos períodos trabalhados a partir de 8 de outubro de 2014.

Para avaliação dos agentes químicos, deve-se exigir a metodologia da NHO 02 e NHO 07, e para avaliação de poeiras as NHO 03, NHO 04 e NHO 08. Nem todos os agentes são contemplados pela metodologia de avaliação descrita nas NHO. Logo, só podem ser exigidas as NHO existentes. Os limites de tolerância continuam sendo os definidos na NR-15. Entretanto, se os agentes estiverem listados no Grupo 1 da LINACH e com registro no CAS, serão analisados de forma qualitativa nos períodos trabalhados a partir de 8 de outubro de 2014 (data da publicação da Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 2014, no DOU).

Os agentes químicos listados no Anexo 11 da NR-15 e que não constem no Grupo 1 da LINACH ou que constem, mas não possuam CAS, continuarão sendo analisados de forma quantitativa.

As poeiras minerais do Anexo 12 da NR-15, caso constem no Grupo 1 da LINACH, possuam o CAS e constem no Anexo IV do Decreto nº 3.048, de 1999, serão analisados qualitativamente, não havendo, portanto, limites de tolerância; e o uso de EPI/EPC não elide a exposição.

Os agentes químicos relacionados no Anexo 13 da NR-15 continuarão sendo analisados de forma qualitativa e, caso não constem no Grupo 1 da LINACH, a utilização de EPC e/ou EPI poderá ser considerada para atenuação/eliminação da exposição.

Confira a lista completa na edição do Diário Oficial anexa a este Informativo.

José Augusto da Silva Filho - Consultor Técnico em Segurança do Trabalho da JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES, Técnico de Segurança do Trabalho e Consultor Técnico da Revista Proteção.

www.js.srv.br

Diferenças entre a Legislação Trabalhista x Previdenciária de SST ainda é um grande motivo de confusão para profissionais da área.



As legislações brasileiras sobre Saúde e Segurança do Trabalho – SST existem há um bom tempo. Mas ainda se percebe que as diferenças entre a Legislação Trabalhista x Previdenciária de SST ainda é um grande motivo de confusão para profissionais da área.

Embora as duas legislações tenham princípios bastante semelhantes e complementares, algumas especificidades na legislação previdenciária e decisões judiciais acabam colocando mais dúvida na cabeça de quem trabalha na área.

Esta confusão ocorre, especialmente, na hora de elaborar os programas, laudos, perícias e no preenchimento do Perfil Profissiográfico (Previdenciário) – PP(P).

Além dos problemas de assertividade, é comum encontrar LTCAT mencionando insalubridade e/ou sem aposentadoria especial e GFIP, LTCAT e PPRA juntos, PP(P) preenchido erroneamente a partir do PPRA, entre outras situações que evidenciam dúvidas sobre a diferença nas legislações.

Para tentar clarear um pouco as diferenças, vamos rever as duas legislações, especialmente aquelas disposições que causam maior confusão.

Legislação Trabalhista de SST

As regras trabalhistas em saúde e segurança do trabalho estão previstas, basicamente, na **CLT** e regulamentadas nas **Normas Regulamentadoras** – NRs do MTb.

Atualmente, as NRs já somam 36 e dispõem sobre aspectos sociais, técnicos e setoriais envolvendo a Higiene Ocupacional.

Existe NR que dispõe sobre o trabalho na construção civil(NR-18), outra sobre o trabalho com máquinas e equipamentos(NR-12); tem norma sobre exames e controle médico do trabalhador (NR-7) e normas sobre benefícios que o trabalhador pode ter direito (NR-15 e NR-16) e assim por diante.

E com certeza, uma das mais importantes para a promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho é a NR 9 – PPRA.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -PPRA é o principal instrumento de gestão da saúde e segurança ocupacional.

Mas cabe ressaltar que se trata de um PROGRAMA, e por isso, não deve concluir se os empregados tem este ou aquele benefício, já existem outros instrumentos/documentos próprios para isso.

No PPRA estão presentes os agentes nocivos e fatores de risco aos quais os empregados ficam expostos no ambiente de trabalho. Entretanto, as avaliações qualitativas e quantitativas no PPRA, na maioria das vezes, não possuem aspectos técnicos e elementos necessários para o preenchimento do PP(P) com base nele.

Entre as NRs técnicas, as **NR 15 – Atividade e Operações Insalubres** e **NR 16 – Atividade e Operações Perigosas** são aquelas que mais confundem-se com as regras previdenciárias de aposentadoria especial.

A NR-15 e seus 14 anexos são a fonte de informação que orientará os profissionais de SST a elaborar laudo técnico para caracterizar se uma determinada atividade é considerada insalubre e, em caso afirmativo, o grau de insalubridade: mínimo (10%), médio (20%) ou máximo (40%).

INFORMATIVO JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES 27/06/2018

Já a NR-16 define as atividades ou operações consideradas perigosas e que asseguram ao trabalhador o pagamento de adicional de 30% sobre o salário.

Tanto o benefício da Insalubridade quanto Periculosidade serão constatados por laudo técnico que só pode ser realizado por engenheiros de segurança e médicos do trabalho.

Quando arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado ou por Sindicato, o juiz designará perito habilitado para caracterização ou não do direito ao benefício.

Legislação Previdenciária

A nossa legislação previdenciária, desde a década de 60, garante benefício de aposentadoria especial em razão da exposição a agentes nocivos no trabalho. (Confira o artigo sobre **aposentadoria especial**)

Até o ano de 1995, com exceção ao agente físico ruído, o benefício da aposentadoria especial era devido sem precisar comprovar a efetiva exposição a agentes nocivos.

Bastava ao trabalhador comprovar ter exercido determinadas atividades profissionais e/ou pertencer a uma categoria profissional listada para fazer jus ao benefício. (Confira os **Anexos I e II**)

A consolidação das regras atuais para a concessão de aposentadoria especial veio na virada do século, com o **Decreto 3048/99**. Em seu Anexo IV, este decreto traz a relação de agentes nocivos considerados para fins de concessão de aposentadoria especial.

Logo, o empregado que comprove ter trabalhado com exposição habitual e permanente a agentes nocivos listados no Anexo IV, teria direito a aposentadoria após quinze, vinte ou vinte e cinco anos, conforme o caso, de trabalho com exposição a estes agentes.

De acordo com o Art. 68, Decreto 3048/99:

§ 3º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho

Portanto, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT é a fonte oficial da previdência para preenchimento do formulário de comprovação da efetiva exposição que daria direito a aposentadoria especial.

O referido formulário é o famoso **Perfil Profissiográfico Previdenciário** – PPP, que atualmente é chamado somente de Perfil Profissiográfico - PP. Sendo assim, o PP é um documento exclusivamente previdenciário e deve ser preenchido segundo as regras que constam no Regulamento da Previdência Social.

LTCAT x Insalubridade

Acabamos de ver que o LTCAT é um documento previdenciário criado para comprovar a exposição a agentes nocivos e preencher o PP para fins de aposentadoria especial.

Já a insalubridade é um benefício trabalhista previsto na Constituição Federal e CLT, sendo regulamentado pela NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTb.

Por que então boa parte dos documentos de LTCAT, talvez a imensa maioria, apresenta conclusão sobre as atividades insalubres? E por que é raro encontrar LTCAT com conclusão sobre aposentadoria especial e GFIP?

A resposta para estas perguntas é justamente o motivo da produção deste artigo, pois é realmente uma dos maiores confusões na área de saúde e segurança do trabalho.

Um LTCAT deveria concluir apenas se as atividades desenvolvidas pelo trabalhador enquadrar-se como especial, de acordo com o Decreto 3048/99, e o respectivo número da GFIP seguindo as orientações abaixo:

(em branco) – Sem exposição a agente nocivo. Trabalhador nunca esteve exposto.

01– Não exposição a agente nocivo. Trabalhador já esteve exposto.

02– Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 15 anos de trabalho);

INFORMATIVO JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES 27/06/2018

03– Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 20 anos de trabalho);

04– Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 25 anos de trabalho).

Para concluir as atividades ou operações insalubres ou perigosas e os respectivos percentuais a serem acrescidos no salário do trabalhador, deve-se elaborar o laudo técnico de insalubridade e periculosidade e não o LTCAT.

Talvez o fato de ambas NR-15 e NR-16 não denominarem este laudo, acabe levando profissionais de SST elaborarem laudos sobre insalubridade e periculosidade com o nome de LTCAT.

O laudo das NR-15 e NR-16 poderia ser chamado de LTIP – Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade.

As regras de enquadramento e os agentes nocivos que ensejam o benefício da insalubridade distinguem-se um pouco das regras previdenciárias de aposentadoria especial. Esta é uma das razões para que os laudos LTCAT e LTIP sejam apresentados em documentos diferentes.

É correto preencher o PP com base no PPRA?

Este é um tema polêmico e um tanto controverso.

Grande parte dos profissionais do mundo do trabalho não têm a segurança necessária para assessorar seus clientes no preenchimento do Perfil Profissiográfico com base no PPRA.

Sobre este assunto, a **Instrução Normativa nº 77 do INSS** traz o seguinte:

Art. 261. Poderão ser aceitos, em substituição ao LTCAT, e ainda de forma complementar, desde que contenham os elementos informativos básicos constitutivos relacionados no art. 262, os seguintes documentos:

V – as demonstrações ambientais:

a) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA;

b) Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR;

c) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT; e

d) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

Então, pode sim preencher o PP com base no PPRA e outros programas de SST. Ou não pode?

Uma das exigências para substituir as demonstrações ambientais do LTCAT pelos programas de SST citados é que estes contenham os seguintes elementos informativos:

I – se individual ou coletivo;

II – identificação da empresa;

III – identificação do setor e da função;

IV – descrição da atividade;

V – identificação de agente nocivo capaz de causar danos à saúde e integridade física, arrolado na Legislação Previdenciária;

VI – localização das possíveis fontes geradoras;

VII – via e periodicidade de exposição ao agente nocivo;

VIII – metodologia e procedimentos de avaliação do agente nocivo;

IX – descrição das medidas de controle existentes;

X – conclusão do LTCAT;

XI – assinatura e identificação do médico do trabalho ou engenheiro de segurança; e

XII – data da realização da avaliação ambiental.

Fonte: Art. 262, IN nº 77 do INSS

Você conhece algum PPRA com todos estes elementos? Pois é, realmente são poucos programas que contêm todos elementos básicos exigidos. Ademais, o PPRA não é conclusivo, pois trata-se de um programa e não um laudo.

A outra objeção relacionada ao preenchimento do PP a partir do PPRA é o fato do Decreto 3048/99 mencionar apenas o LTCAT como fonte de preenchimento do PP.

INFORMATIVO JS TÉCNICAS & SOLUÇÕES 27/06/2018

E de acordo com o ordenamento jurídico, um Decreto não poderia ser alterado por uma Instrução Normativa, fato que ocorre na *IN nº 77 do INSS* segundo alguns especialistas.

Todas empresas devem elaborar LTCAT e LTIP?

Em tempos de eSocial, uma das dúvidas mais evidentes é sobre a obrigatoriedade de elaborar os laudos de SST LTCAT e LTIP.

Afinal, quais empresas precisam elaborar estes laudos?

A resposta para esta pergunta não está explícita em nenhuma legislação, no entanto, analisando os objetivos de cada laudo, podemos chegar a algumas indicações.

Na verdade, se analisarmos mais profundamente o assunto, perceberemos que a resposta mais adequada estará no próprio PPRA da empresa. Isso mesmo, no PPRA!

O LTIP é o laudo que caracterizará atividades e operações insalubres e perigosas. Sendo assim, caso o PPRA reconheça alguma atividade perigosa, de acordo com a NR-16, ou algum risco ambiental previsto na NR-15 em concentração/intensidade/frequência acima do nível de ação, é aconselhável que a empresa elabore um laudo técnico de insalubridade e periculosidade para constatar se algum trabalhador tem direito a estes benefícios.

Da mesma forma, se estiver presente no PPRA algum agente nocivo listado no Anexo IV do Decreto 3048/99 ou agente reconhecidamente carcinogênico para humanos listado no Grupo 1 da **LINACH**, a empresa deveria elaborar e manter atualizado o LTCAT.

Além disso, é recomendável que o LTCAT seja a fonte de informação oficial das empresas para prestação das informações obrigatórias de SST no eSocial.

Caso contrário, se não for reconhecido através do PPRA nenhum agente nocivo relevante ou atividade perigosa, a empresa poderia elaborar e implementar somente o PPRA. Preferencialmente com elementos contidos no *Art. 262, IN nº 77 do INSS*.

Mas, não se pode olvidar que os benefícios trabalhistas de insalubridade e periculosidade também são definidos por convenção coletiva ou por decisão judicial. Por isso, não esqueça de consultar o sindicato e um advogado trabalhista.

O importante é a promoção da saúde e segurança no trabalho!

Embora as diferenças nas legislações sejam importantes para conhecimento e gestão de SST nas empresas, não podemos esquecer que são aspectos meramente técnicos.

O que realmente é imprescindível no final das contas, são os esforços diários para implementação uma cultura prevencionista em toda organização.

De nada vale possuir toda documentação em acordo com as regras vigentes, se os trabalhadores continuam adoecendo nos ambientes da empresa. E esta deve ser a primeira preocupação de cada profissional de SST.

E qual a sua opinião? Conhece bem as regras trabalhistas e previdenciárias de SST?

Fonte: Eder Santos

Formado em Administração, vivi a experiência de ser gestor e sócio em uma empresa de assessoria em SST.

Abaixo outras matérias interessantes do mesmo autor:

10 pontos estratégicos para preparar a área de SST para o eSocial:

<http://www.sstonline.com.br/10-pontos-estrategicos-para-boa-gestao-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-sst-no-esocial/>

As informações de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) exigidas no eSocial:

<http://www.sstonline.com.br/as-informacoes-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-sst-exigidas-no-esocial/>