

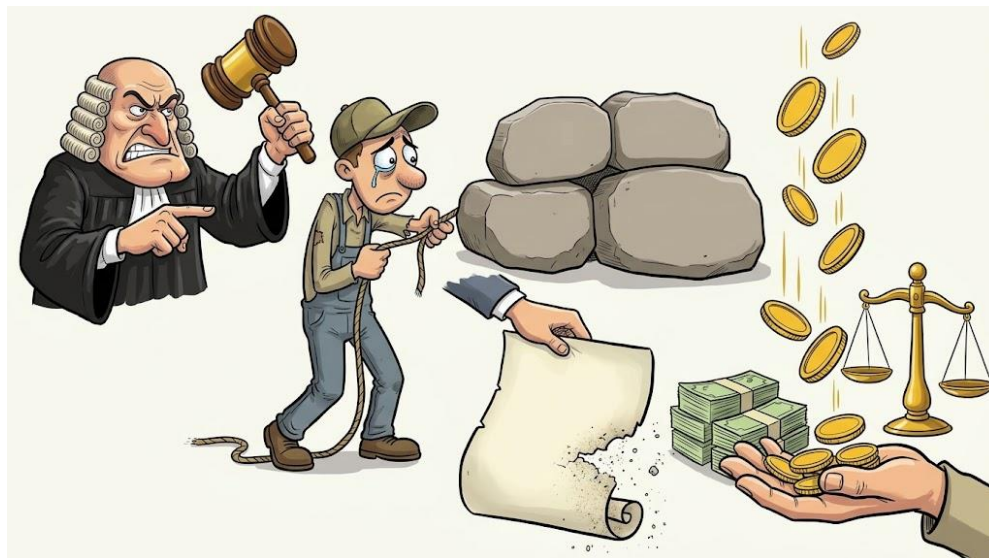
Seminário Mensal do Departamento Pessoal

16 de outubro de 2026



**Apresentadores: Fábio Gomes
Fábio Momberg**

Jurisprudência - Promessa frustrada de emprego gera indenização a trabalhador



Trabalhador atuava havia cerca de quatro anos em uma empresa. Em março de 2026, após receber a confirmação da nova vaga, pediu demissão. Entretanto, a empresa cancelou a admissão antes da formalização do contrato, deixando-o desempregado e sem direito ao seguro-desemprego.

O trabalhador buscou a Justiça do Trabalho para requerer indenização por danos morais e materiais, incluindo o valor do seguro-desemprego que deixou de receber. Também solicitou o reembolso de despesas e a liberação do FGTS do emprego anterior.

A empresa alegou que não havia garantia formal de contratação e que a admissão foi cancelada em razão de uma readequação operacional do quadro de pessoal.

Ao analisar o caso, o magistrado entendeu que a conduta da empresa ultrapassou a simples fase de seleção e criou uma legítima expectativa de contratação. Segundo o juiz, foram praticados atos concretos de admissão, como solicitação de documentos, realização de exame médico e comunicação oficial de aprovação e boas-vindas.

Jurisprudência - Justiça condena banco por dispensa discriminatória de trabalhador com transtorno do espectro autista



Sentença proferida pela JT-SP condenou uma empresa ao pagamento de indenizações por dano moral, assédio moral e doença ocupacional a analista de engenharia com transtorno do espectro autista (TEA). A decisão, que reconheceu a dispensa discriminatória, também determinou a reintegração do empregado nas mesmas condições anteriores, além do pagamento integral dos salários e vantagens devidas desde o afastamento.

Nesse contexto, o banco alegou, em defesa, que a rescisão contratual ocorreu devido à “baixa aderência digital” do profissional. Contudo, durante a audiência, ficou demonstrado que a instituição não possuía regulamentos internos, parâmetros objetivos ou orientações prévias fornecidas aos empregados sobre essa métrica específica.

Diante dessas circunstâncias, ao fundamentar a decisão, o magistrado explicou que o trabalho representa um “elemento de dignificação e distinção do ser humano” em suas relações sociais. Além disso, frisou que a dispensa, da forma como foi efetuada, feriu direitos de personalidade do trabalhador, como honra, imagem e intimidade. Para ele, a justificativa apresentada pelo banco poderia levar as pessoas do círculo social do autor a concluir, “numa simples associação”, que ele seria “um profissional de baixa produtividade”.

Da mesma forma, ao julgar o caso, o sentenciante levou em consideração os depoimentos das testemunhas, que confirmaram que o homem era isolado em reuniões e nas atribuições diárias. Quanto à reparação por doença ocupacional, foi considerado o laudo pericial, que constatou que o ambiente de trabalho atuou como concausa para o desenvolvimento de adoecimento psiquiátrico (transtorno misto ansioso e depressivo).

Liminar autoriza abertura de supermercados em feriados



A Associação Brasileira de Supermercados (Abras) conseguiu liminar no Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF-3) que autoriza mercados, supermercados e hipermercados a abrirem em feriados sem a necessidade de negociação sindical.

A liminar afasta os efeitos das Portarias nº 3.665, de 2023, e nº 1.316, de 2026, para o setor. Cabe recurso.

O TRF-3 entendeu que a exclusão de mercados, supermercados e hipermercados do regime de autorização permanente para trabalho em feriados foi uma “escolha administrativa seletiva” e não haveria motivação técnica específica para o tratamento diferenciado.

Por fim, a liminar tem efeito imediato e, por ser um pedido “difuso e coletivo”, atinge todo o setor e não apenas os associados da Abras.

STF prorroga suspensão de multas da NR-1



O STF suspendeu as sanções estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) por mais 90 dias.

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) entrou com arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) para que o STF declare a incompatibilidade constitucional da NR-1, com pedido cautelar para a suspensão das sanções. A liminar já havia sido referendada pelo Plenário em 19 de agosto para que houvesse uma tentativa de consenso.

Posteriormente, foi realizada audiência no Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (Nusol) do STF, porém, sem sucesso. A Confenen pediu então a prorrogação da liminar que suspendeu a cobrança de multas e outras sanções da NR-1 (ADPF 1316).

Regulamentada a concessão de benefício pecuniário as seguradas afastadas do trabalho em decorrência de violência doméstica



Regulamentada a concessão e a operacionalização da prestação pecuniária devida à segurada afastada do trabalho em decorrência de violência doméstica, nos termos da Lei Maria da Penha.

A prestação é devida a afastada do trabalho em decorrência de medida protetiva de urgência será operacionalizada pelo INSS, por meio do Benefício de Afastamento Protetivo - Lei Maria da Penha.

Terá direito ao benefício a segurada do RGPS, filiada sob qualquer categoria, que, em razão de decisão judicial proferida pelo juízo estadual no exercício da jurisdição criminal, seja afastada do trabalho com base na Lei nº 11.430/2006.

A concessão e a manutenção do benefício pressupõem o efetivo afastamento do trabalho quando a segurada estiver em exercício de atividade laborativa na data de início do afastamento fixada na decisão judicial, independentemente do cumprimento de período de carência.

O benefício será devido pelo período de afastamento do trabalho fixado na decisão judicial, limitado a seis meses, nos termos da legislação aplicável.

Quando a decisão judicial não especificar a duração do afastamento, o benefício será concedido pelo prazo máximo de seis meses.

A data de início do benefício - DIB corresponderá à data do afastamento indicada judicialmente ou, na ausência dessa, à data da decisão. Sem prejuízo da data de início do benefício, o pagamento terá início:

- a) a contar do décimo sexto dia do afastamento, para a segurada empregada, exceto a doméstica;
- b) a contar da data do afastamento, para as demais seguradas; e
- c) a contar da data de entrada do requerimento, quando requerido após o trigésimo dia do afastamento, para todas as seguradas.

Importante ressaltar que, para a segurada empregada, exceto a doméstica, os primeiros quinze dias de afastamento são de responsabilidade do empregador.

O requerimento será formulado pela segurada, por meio dos canais de atendimento do INSS, inclusive remotos, mediante apresentação de cópia da decisão judicial que assegurar a medida protetiva de afastamento do trabalho.

Por sua vez, a segurada deverá comunicar ao INSS o retorno à atividade laborativa, a alteração ou revogação da medida protetiva e outras circunstâncias que possam repercutir na manutenção do benefício, sem prejuízo da comunicação pelo juízo criminal competente.

Supremo uniformiza licença-maternidade para gestante e adotante e Governo Federal quer garantir 180 dias para todas seguradas



O STF decidiu uniformizar o prazo das licenças gestante e adotante para trabalhadoras celetistas, prazo este que é de 120 dias para todas as empregadas e mais 60 dias, no caso de empresas optantes pelo programa Empresa Cidadã.

No caso de adoção, o afastamento vale independentemente da idade da criança adotada. A decisão deve ser aplicada para as licenças futuras e para os afastamentos que estejam em curso.

O MPF apontou que a variedade de prazos viola o direito à igualdade e o sistema de proteção constitucional da família, da maternidade e da infância, além do direito à convivência familiar.

O Governo Federal entende que essa decisão garante que o benefício seja de 180 dias para todas as trabalhadoras da iniciativa privada.

Para isso, está sendo preparado um parecer de força executória, que orientará o INSS sobre como o julgamento deverá ser interpretado.

Nesse sentido, a Advocacia-Geral da União (AGU) pretende publicar orientação para que todas as licenças passem a ter direito a 180 dias.

Além disso, a AGU trabalha em um “parecer de força executória”, documento publicado após decisão judicial para orientar a aplicação da licença de 180 dias. O entendimento da União é que a decisão do STF obriga todos os empregadores a adotar o período de 180 dias, pois não poderia mais haver distinção de tempo de licença entre as mulheres.

Licença e salário-paternidade – Novas regras a partir de 2027



LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a licença-paternidade, nos termos do inciso XIX do caput do art. 7º da Constituição Federal, institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Art. 11. A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

I – 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II – 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III – 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

Art. 12. Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3 (um terço).

Art. 2º A licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º O empregado deverá afastar-se do trabalho pelo período previsto no art. 11 desta Lei, contado da data de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

§ 2º Durante o período de afastamento, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

§ 3º A licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida, nos termos de regulamento, quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

Art. 3º Para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período previsto para a licença-paternidade.

§ 1º A comunicação de que trata este artigo será acompanhada de:

- I – atestado médico que indique a data provável do parto; ou
- II – certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

§ 2º No caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador da situação com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

§ 3º O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente:

- I – cópia da certidão de nascimento do filho; ou
- II – termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

Art. 4º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença.

Parágrafo único. Se, após a apresentação da comunicação ao empregador prevista no *caput* do art. 3º desta Lei e antes do início do gozo da licença-paternidade, ocorrer rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, será indenizado em dobro o período indicado no *caput* deste artigo.

Art. 6º A CLT passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 134.....

§ 4º O empregado tem o direito de gozar as férias no período contínuo ao término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

§ 5º No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo.

Da Proteção à Maternidade e à Paternidade'

Art. 391-A.

§ 8º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexos com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Art. 73-A. O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

§ 1º O salário-paternidade, no que couber, observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício.

§ 2º O pagamento do salário-paternidade é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho, do termo de adoção ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, nos termos de regulamento.

Art. 8º A Lei nº 8.213/1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.

§ 2º Ressalvados o pagamento do salário-paternidade ao pai biológico e o disposto no art. 71-B desta Lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de 1 (um) segurado ou segurada, decorrente do mesmo processo de adoção ou de guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos ao regime próprio de previdência social.

§ 3º Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o salário-paternidade equivalerá ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração.

Art. 73-C. A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 71-B desta Lei, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Art. 73-D. O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

§ 2º As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

§ 3º O salário-paternidade devido ao trabalhador avulso e ao empregado do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-E. O salário-paternidade para os demais segurados, inclusive o empregado doméstico, será pago diretamente pela Previdência Social, em renda mensal proporcional ao tempo de duração do benefício, e consistirá:

I – em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;

III – em 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para os segurados contribuinte individual e facultativo.

§ 1º Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.

Art. 9º A ementa da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social).” (NR)

Art. 10. O inciso II do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

.....

II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, além do período obrigatório fixado em lei.

.....” (NR).

Fim da escala 6x1

Próximos passos e como se preparar



Senado aprova fim da escala 6x1

Foi aprovada na última quarta-feira, dia 14, o fim da escala 6x1. A PEC 221/2019 foi aprovada em dois turnos, com 75 votos favoráveis e apenas um contrário em cada votação. A proposta segue para promulgação.

Com a aprovação, os trabalhadores passarão a ter direito a dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos, sem redução salarial. A mudança substitui a atual escala de seis dias de trabalho por um de descanso, permitindo a adoção de uma jornada de cinco dias de trabalho por semana.

Outra alteração importante é a redução da jornada máxima semanal de 44 para 40 horas, mantendo o limite de oito horas diárias. O texto também permite a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

As novas regras serão implementadas de forma progressiva, permitindo a adaptação dos empregadores e trabalhadores às mudanças na organização das jornadas.

É importante salientar que determinados pontos da proposta, especialmente aqueles relacionados às jornadas de setores específicos, precisarão de regulamentação pelo Congresso.

Fim da escala 6x1

Como se preparar

- Nenhuma mudança deva acontecer agora, pois a vigência se inicia em dois meses da publicação
 - Analise as jornadas atuais e apure as que deverão ser ajustadas ao novo limite
- Analise as escalas atuais e apure as que deverão ser ajustadas à nova regra de concessão de descansos
- Verificar as cláusulas de documentos coletivos que são utilizadas pela empresa e que não se enquadram nas novas regras
 - Reorganize as jornadas e escalas e programe o início da adoção

Fim da escala 6x1

Como se preparar

- Comunique aos colaboradores os novos horários e escalas
- Verifique a necessidade de adaptações de acordo com casos excepcionais
- Fique atento à regulamentação, principalmente em relação a jornadas especiais
 - Realize as alterações nos contratos de trabalho e no eSocial
- Prepare-se para a alteração de jornada que ocorrerá em 14 meses



FAP - Regras gerais e divulgação para 2027

Apresentação: Fábio Momberg

Legislação

- ✓ Lei nº 10.666/2003, art. 10 - Criação
- ✓ Resolução CNPS nº 1.327/2015 - Dispõe sobre o FAP de empresas com mais de 1 estabelecimento
- ✓ Resolução CNPS nº 1.347/2021 - Consolida as Resoluções nº 1.329 e 1.335, ambas de 2017, do Conselho Nacional de Previdência Social, que dispõem sobre a metodologia de cálculo do FAP, na forma do Anexo desta Resolução.
- ✓ Portaria Interministerial MPS/MF nº 16/2026 - DOU Ed. Extra de 29/09/26, que dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do FAP em 2026, com vigência para 2027 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da CNAE 2.3, calculados em 2026 e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas, em face do índice FAP a elas atribuído.

Conceito de acidente de trabalho e relação do FAP com a ocorrência deste evento

De acordo com a legislação previdenciária, acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício de atividade a serviço da empresa ou, ainda, pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, em caráter permanente ou temporário, ou morte.

A norma considera acidente também a doença profissional e a do trabalho:

- doença profissional (ocupacional - produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo MTb e MPS);
diretamente ligada a profissão do trabalhador - tendinite: operador de máquinas;
- doença do trabalho (adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação acima citada); ligada com o ambiente onde o trabalho é exercido - trabalhador exposto a ruído excessivo que desenvolve surdez; empregado exposto a poeira de carvão mineral.

(Lei nº 8.213/1991, arts. 19 a 21 e IN do INSS nº 128/2022, arts. 348 e 349)

Neste sentido o FAP está diretamente relacionado ao acidente do trabalho, cuja ocorrência não apenas acarreta danos físicos e morais ao trabalhador, como também compromete a produtividade e as finanças da empresa (majoração de recolhimentos).

Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior nº de acidentes ou doenças ocupacionais/do trabalho pagam mais à Previdência.

Os acidentes de trabalho também repercutem diretamente nos gastos do governo com o tratamento da saúde dos trabalhadores e nos gastos previdenciários com habilitação e reabilitação profissional e com assistência aos trabalhadores acidentados.

Impactos financeiros de empresas com empregados acidentados

- aumento de custos pela inatividade dos empregados afastados (contratação de outra mão de obra);
 - estabilidade (manutenção do vínculo por 1 ano);
- pagamento de indenizações por danos morais (sofrimento físico e psicológico)
 - indenizações por danos patrimoniais (despesas com tratamento);
 - gastos com adequação de saúde e segurança do trabalho (SST);
 - autuação pela Fiscalização;
- ações regressivas do INSS nas situações em que se constatou negligência (culpa) da empresa na observância das normas legais de SST.

O que é o Fator Acidentário de Prevenção (FAP)?

É um fator que afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica - CNAE (“ranking”), relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. Consiste em um multiplicador variável em um intervalo contínuo de 0,5000 a 2,0000, com 4 casas decimais, a ser aplicado à respectiva alíquota (1, 2 ou 3%) do RAT das empresas. Vigora desde janeiro/2010.

Assim, o FAP atribuído a determinado estabelecimento empresarial deverá ser aplicado ao RAT respectivo do mesmo (1, 2 ou 3%), para se efetuar o recolhimento correto do RAT ajustado pelo estabelecimento ($\text{RAT} \times \text{FAP}$).

RAT e financiamento para as empresas

A legislação previdenciária determina que as empresas financiem parte dos benefícios decorrentes de acidente de trabalho por meio de arrecadação de contribuição patronal sobre a sua folha de salários dos empregados.

Assim, a contribuição da empresa, destinada ao financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GIILRAT), corresponde à aplicação dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado empregado:

- a) 1% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho é considerado leve;
- b) 2% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho é considerado médio; ou
- c) 3% para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho é considerado grave.

Considera-se preponderante a atividade que ocupa, em cada estabelecimento da empresa, o maior nº de segurados empregados.

A contribuição denominada "GILRAT" também é conhecida como Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) ou, ainda, como a antiga sigla Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT).

(art. 202, incisos I a III e §§ 3º a 5º, do Decreto nº 3.048/1999 e art. 43, inciso II, da IN RFB nº 2.110/2022)

Como é feito o enquadramento do RAT das empresas?

A contribuição para financiamento do RAT será calculada com base no grau de risco da atividade da empresa, por estabelecimento, de acordo com o seu enquadramento na CNAE.

Como regra geral, a CNAE preponderante é a que determina o enquadramento no grau de risco da empresa, nos moldes do art. 43 e § 1º, da IN RFB 2.110/2022, dando origem à alíquota da sua contribuição destinada ao RAT.

Atualmente, tal consulta deverá ser feita no **Anexo V, do Decreto nº 3.048/1999**, atualizado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/2020.

Decreto nº 3.048/1999

Art. 202 - 1, 2 ou 3% do RAT

.....

Art. 202-A. As alíquotas a que se refere o caput do art. 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento ou aumentadas em até cem por cento em razão do desempenho da empresa, individualizada pelo seu CNPJ em relação à sua atividade econômica, aferido pelo Fator Acidentário de Prevenção - FAP. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

RAT Ajustado

É uma expressão criada pela Receita Federal do Brasil (RFB) e equivale ao resultado da multiplicação do RAT (antigo SAT) pelo FAP, recolhimento este que será feito pelas empresas.

O cálculo do RAT ajustado, é feito mediante aplicação da seguinte fórmula:

$$\underline{\text{RAT ajustado} = \text{RAT} \times \text{FAP}}$$

(Decreto nº 3.048/1999, arts. 202, incisos I a III e 202-A)

Reflexos do cálculo do FAP para as empresas

→ Redução ou aumento da alíquota do seu RAT: as alíquotas de 1, 2 ou 3% poderão ser reduzidas em até 50% ou aumentadas em até 100% em razão do desempenho da empresa em relação à sua respectiva atividade, aferido pelo FAP.

Assim, a empresa é bonificada ou majorada pelo FAP lhe atribuído. O cálculo é feito conforme eventos de cada empresa (afastamentos, acidentes, aposentadorias por invalidez, pensões por morte, etc.).

Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior nº de acidentes ou doenças ocupacionais, pagam mais. Por outro lado, o FAP aumenta a bonificação das empresas que registram acidentalidade menor.

No caso de nenhum evento de acidente de trabalho, a empresa pode pagar a metade da alíquota do SAT/RAT.

Qual é o objetivo do FAP?

Incentivar a melhoria das condições de trabalho e saúde dos empregados, com a implementação de políticas mais efetivas de segurança no trabalho pela empresa, visando a redução e prevenção de quaisquer acidentes de trabalho, com a observância das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, principalmente as nº 1 (PGR), nº 4 (SESMT), nº 5 (CIPA), nº 7 (PCMSO) e nº 9 (PPRA), entre outras.

Desta forma, a empresa que observar as normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e, ainda, realizar investimentos em recursos materiais, humanos e tecnológicos em melhoria na segurança do trabalho, poderá beneficiar-se de tal metodologia, conquistando uma redução em seu recolhimento previdenciário de até 50%, quando do cálculo do seu FAP, nos moldes aqui demonstrados.

Importância dos Programas de Saúde

- ✓ PGR - NR 1 (programa de gerenciamento de riscos)
 - ✓ PCMSO - NR 7 (ASOs)
- ✓ PPRA - NR 9 (análise do ambiente da prestação dos serviços)
 - ✓ CIPA - NR 5 (comissão interna de prevenção de acidentes)
- ✓ SESMT - NR 4 (implantação, acompanhamento e avaliação dos programas acima poderão ficar a seu cargo)

→ **Aplicação correta e acompanhamento periódico.**

Conclusão: Se investir em proteção e promoção da saúde e integridade física dos trabalhadores, o custo será menor. Já na omissão ou não investimento em prevenção e redução de riscos, seu custo será maior.

Método de cálculo do FAP

O método de cálculo do FAP está descrito na Resolução do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) nº 1.347/2021, que consolidou as Resoluções 1.329 e 1.335, ambas de 2017, do CNPS, que dispõem sobre a metodologia do FAP, na forma do Anexo desta Resolução (1.347).

Principais fontes de dados utilizadas para o cálculo do FAP

- ✓ Registros da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) relativo a cada acidente ocorrido;
- ✓ Registros de concessão de benefícios acidentários que constam nos sistemas informatizados do INSS, sob a nova abordagem dos nexos técnicos aplicáveis pela perícia médica do INSS, destacando-se aí o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP);
- ✓ Dados populacionais empregatícios registrados no Cadastro Nacional de Informações Social (CNIS), do Ministério da Previdência Social, referentes ao período-base. As empresas empregadoras informam ao CNIS, entre outros dados, os respectivos segmentos econômicos aos quais pertencem segundo a CNAE, nº de empregados, massa salarial, afastamentos, alíquotas de 1, 2 ou 3%, bem como valores devidos ao Seguro Social.

2. Metodologia para o FAP

2.1 Fonte de dados

a) Registros de Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT.

b) Registros de concessão de benefícios acidentários que constam nos sistemas informatizados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. O critério para contabilização de benefícios acidentários concedidos é a Data de Despacho do Benefício - DDB dentro do Período-Base (PB) de cálculo.

c) Dados de vínculos, remunerações, atividades econômicas, admissões, graus de risco, rescisões, afastamentos, declarados pelas empresas, por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP, ou por meio de outro instrumento de informações que vier a substituí-la.

d) A expectativa de sobrevida do beneficiário será obtida a partir da tábua completa de mortalidade construída pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos, mais recente do Período-Base.

A Previdência Social utiliza os dados de qual período para o cálculo do FAP?

Para o cálculo anual do FAP serão utilizados sempre os dados de 2 anos imediatamente anteriores ao ano de processamento, de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social, da empresa.

Para o FAP 2026, foram utilizados os dados de janeiro/2024 até dezembro/2025.

Em regra geral, o FAP será calculado a partir de 1º de janeiro do ano seguinte ao que a empresa completar 2 anos de constituição.

(Resolução CNPS nº 1.347/2021, item 2.5)

O cálculo do FAP é feito por empresa ou por estabelecimento? E como este terá conhecimento do FAP lhe atribuído?

Desde 2015, o FAP de empresa com mais de 1 estabelecimento passou a ser calculado pelo CNPJ de cada estabelecimento, conforme Resolução CNPS nº 1.327/2015, publicada no DOU 1 de 25.09.2015.

O estabelecimento terá conhecimento do FAP por meio de consulta específica no portal do gov.br.

Empresas novas e cálculo do FAP

O FAP será calculado no ano seguinte ao que a empresa completar 2 anos de constituição.

Exemplo: Empresa constituída em setembro de 2024, terá o seu FAP calculado em 2027 (FAP 2027, com aplicação a partir de janeiro de 2028) e terá como base de cálculo os dados relativos ao período de janeiro de 2025 a dezembro de 2026.

Assim, estas empresas terão FAP igual a 1,0000 (neutro).

O FAP é calculado para as empresas optantes pelo Simples Nacional? E para as entidades filantrópicas?

O FAP é calculado para todas as empresas, inclusive as optantes pelo Simples Nacional, no entanto, somente utilizarão o FAP atribuído, àquelas enquadradas no Anexo IV, da Lei Complementar nº 123/2006, visto terem o recolhimento convencional do RAT, como as demais empresas. Já as empresas tributadas nos Anexos I, II, III, V e VI, não utilizarão o FAP demonstrado, pois não contribuem ao RAT. Estas empresas tem as alíquotas do RAT substituídas por uma alíquota específica de contribuição para o Simples (CPP, conforme Tabela da LC 123/2006).

Já as entidades beneficentes (filantrópicas), reconhecidas como tal, pelos Ministérios da Saúde, Educação ou Desenvolvimento Social e Combate à Fome, como isentas da cota patronal (20% sobre a folha e RAT), não terão FAP calculado, pois não contribuem para tal custeio.

O FAP é calculado para os empregadores PF?

Não. Tratando-se de empregadores PF, como os profissionais liberais, produtores rurais, que têm matrícula CAEPF/CEI e não possuem vinculação a CNPJ (contribuintes individuais, apesar de equiparado a empresa em relação aos segurados que lhe prestem serviços), uma vez que a consulta é só para CNPJ, não há cálculo de FAP para estes empregadores, sendo por definição, para estes, FAP igual a 1,0000.

FAP de obras de construção civil

No caso de estabelecimento/obra de construção civil, com matrícula CNO/CEI, este será agregado à empresa vinculante (CNPJ ao qual o empregado está vinculado no momento do acidente).

Assim, tratando-se de obra de construção civil de uma empresa, esta adotará o mesmo FAP do estabelecimento responsável pela execução da obra.

(MOS do eSocial - evento S-1005)

Como e onde é feita a consulta do FAP?

O FAP 2026 (vigente para o ano de 2027), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem à empresa verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE (“ranking”), foram disponibilizados pela Previdência, em 30/09/2026, podendo ser consultados em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap>.

<https://fap.dataprev.gov.br/>

Acesso ao FAP

O sistema para as empresas consultarem o valor do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), bem como apresentarem contestação e recurso ao FAP atribuído a cada estabelecimento empresarial foi modernizado para garantir melhor fluidez nas consultas, adequar a estrutura às novas tecnologias disponíveis, modernizar os layouts e alterar a forma de acesso, que agora é realizada pelo GOV.BR e não mais pela senha de serviços previdenciários cadastrada na Receita Federal do Brasil.

Desde dezembro de 2022 a nova aplicação está disponível para a consulta ao FAP com a finalidade de substituir a aplicação anteriormente utilizada, permitindo a consulta ao FAP e aos elementos do cálculo, bem como o envio e consulta de contestações e recursos apresentados pela empresa. Ressalta-se que as informações exibidas na nova aplicação são as mesmas existentes na aplicação antiga, incluindo as vigências anteriores, visto que a base de dados é única, alterando-se apenas o layout de apresentação e a experiência de usabilidade.

Assim, a consulta aos elementos do FAP e o cadastramento e acompanhamento das contestações e recursos deve ser feita com acesso pela conta "gov.br" (maiores informações podem ser obtidas em <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/conta-gov-br/conta-gov-br/> e a resposta às perguntas frequentes podem ser consultadas em <https://acesso.gov.br/faq/>).

O [Manual para acesso à nova aplicação](#) consta no título "Documentos de apoio" e será aprimorado a partir das dúvidas e sugestões dos usuários, as quais devem ser reportadas para o e-mail subsidiios.cgsat@mtp.gov.br.

O FAP pode ser acessado clicando no link abaixo:

[Acesse o FAP](#)



A consulta ao FAP das empresas sempre foi feita, no portal da Previdência Social, no entanto, conforme divulgado no portal do governo, em 12/2022, esta consulta passou a ser feita diretamente no portal do gov.br, em <https://fap.dataprev.gov.br/>, modernizando tal sistemática, havendo inclusive um novo Manual de acesso ao novo sistema do FAP, disponível em https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap/manuais/copy2_of_V1.3_MANUAL_DE_ACESSO_AO_NOVO_FAP_atualizado_em_02.10.2024.pdf, para tal consulta e não mais podendo, portanto, ser feito no antigo portal da Previdência.

Para tal fim e para acessar o sistema, a empresa deverá clicar no ícone “Entrar com gov.br”, que consta abaixo do título “Sou representante de uma empresa”, utilizando a senha da empresa. Após esta etapa, o usuário será direcionado à página de login do gov.br, em que poderá optar se autenticar por meio de certificado digital ou prosseguir com a autenticação via gov.br.

5) Após a etapa anterior, o usuário será direcionado à página de login do gov.br, em que poderá optar se autenticar por meio de certificado digital, ou prosseguir com a autenticação via gov.br:



The image shows the gov.br login page. On the left, there is a banner with a woman smiling and holding a smartphone. The gov.br logo is prominently displayed. To the right of the banner, the text reads: "Uma **conta gov.br** garante a identificação de cada cidadão que acessa os serviços digitais do governo". On the right side of the page, there is a login form. At the top, it says "Identifique-se no gov.br com:". Below this, there is a section for "Número do CPF" with a subtext "Digite seu CPF para **criar** ou **acessar** sua conta gov.br". There is a text input field labeled "CPF" with the placeholder "Digite seu cpf". Below the input field is a blue "Continuar" button. Underneath the button, there is a section titled "Outras opções de identificação:" with three options: "Login com seu banco" (with a green "Verificar se o banco está integrado" button), "Login com QR code", and "Certificado Digital".

gov.br

Alto Contraste Vólbros

Identifique-se no gov.br com:

Número do CPF

Digite seu CPF para **criar** ou **acessar** sua conta gov.br

CPF

Digite seu cpf

Continuar

Outras opções de identificação:

Login com seu banco [Verificar se o banco está integrado](#)

Login com QR code

Certificado Digital

15) Ao clicar no ícone azul ao lado da vigência será gerado um arquivo “PDF” com as principais informações do cálculo do FAP para o estabelecimento consultado:

FAP 2023



1,6578

Cálculo Original

Realizado em 14/08/2022

[Informações da Extração](#) ⓘ

14) Ao clicar, em “Informações da Extração”, será exibida nova tela com as informações da respectiva vigência, vide exemplo abaixo:

Informações da Extração

Vigência

2023

Datas

GFIP:

24/03/2022 - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP

eSocial:

15/05/2022 - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial

CNIS:

29/03/2022 - Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS

Período-base utilizado para o cálculo

01/01/2020 à 31/12/2021

Benefícios:

14/03/2022 - Sistema Único de Benefícios - SUB

CAT:

15/07/2022 - Sistema de Comunicação de Acidente de Trabalho - CATWEB

Expectativa de vida:

22/06/2022 - IBGE 2020

Fechar

Em que consiste a frequência, gravidade e custo, para fins de apuração do FAP?

Segundo a Metodologia do FAP, Frequência é o índice baseado no nº de benefícios de natureza acidentária das espécies B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - Aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho, com a Data de Despacho do Benefício (DDB) compreendida no Período-Base, bem como o nº de CATs de óbito por acidente de trabalho, com a Data do Cadastramento compreendida no Período-Base.

Gravidade é índice baseado na intensidade de cada registro de benefício acidentário ou morte, estabelecido a partir da multiplicação do nº de registros de cada espécie de benefício acidentário por um valor fixo, representando os diferentes níveis de gravidade: 0,50 para pensão por morte e por CAT de óbito; 0,30 para aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho; e 0,10 para auxílio-acidente por acidente de trabalho e para auxílio-acidente por acidente de trabalho;

Custo é a dimensão monetária do acidente que expressa as despesas da Previdência Social com pagamento de benefícios de natureza acidentária e sua relação com as contribuições das empresas.

(Resolução CNPS nº 1.347/2021, item 2.2)

Informação do FAP no eSocial

Para fins do eSocial, os campos do RAT e FAP, em regra, são preenchidos automaticamente por esta sistemática, conforme informações constantes no banco de dados da RFB, salvo quando houver processo administrativo ou judicial que o evento *S-1005 - Estabelecimento* será preenchido, para utilização da alíquota GILRAT ou do FAP diferentes do que for definido pela norma. Neste sentido também o evento *S-1070 - Tabela de Processos* deverá ser informado, com o processo administrativo respectivo, quando for o caso.

Assim, na versão atual e simplificada do eSocial, o FAP não deve ser inserido no evento S-1005 - pois as informações do RAT e FAP serão preenchidas automaticamente, através das informações constantes no banco de dados da RFB. Somente deverá haver informação do FAP caso a empresa possua algum processo judicial que altere o valor padrão.

As informações referentes à contestação administrativa do FAP, com suspensão da sua exigibilidade, serão informadas no eSocial?

Sim, no registro dos eventos *S-1005 - Tabela de Estabelecimentos/Obras* e *S-1070 - Tabela de Processos Administrativos/Judiciais*, indicando neste a suspensão da exigibilidade gerada.

Registros do evento S-1005 - Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos

28	procAdmJudFap	aliqGilrat	G	-	0-1	-	-	Grupo que identifica, em caso de existência, o processo administrativo/judicial em que houve decisão ou sentença favorável ao contribuinte suspendendo ou alterando a alíquota FAP aplicável ao contribuinte.
29	tpProc	procAdmJudFap	E	N	1	1	-	Preencher com o código correspondente ao tipo de processo. Valores válidos: 1 - Administrativo 2 - Judicial 4 - Processo FAP de exercício anterior a 2019
30	nrProc	procAdmJudFap	E	C	1	16, 17, 20 ou 21	-	Informar um número de processo cadastrado através do evento S-1070, cujo indMatProc seja igual a [1]. Validação: Deve ser um número de processo administrativo ou judicial válido e existente na Tabela de Processos (S-1070), com indMatProc = [1].
31	codSusp	procAdmJudFap	E	N	1	1-14	-	Código do indicativo da suspensão, atribuído pelo empregador em S-1070. Validação: A informação prestada deve estar de acordo com o que foi informado em S-1070.

Registros do evento S-1070 - Tabela de Processos Administrativos/Judiciais

11	infoProcesso	evtTabProcesso	CG	-	1	-	-	Informações do processo.
12	inclusao	infoProcesso	G	-	0-1	-	-	Inclusão de novas informações.
13	ideProcesso	inclusao	G	-	1	-	-	Identificação do processo e período de validade das informações.
14	tpProc	ideProcesso	E	N	1	1	-	Preencher com o código correspondente ao tipo de processo. Valores válidos: 1 - Administrativo 2 - Judicial 4 - Processo FAP de exercício anterior a 2019
15	nrProc	ideProcesso	E	C	1	16, 17, 20 ou 21	-	Informar o número do processo administrativo/judicial de acordo com o tipo informado em tpProc. Validação: Deve ser um número de processo válido e: a) Se tpProc = [1], deve possuir 17 (dezessete) ou 21 (vinte e um) algarismos; b) Se tpProc = [2], deve possuir 20 (vinte) algarismos; c) Se tpProc = [4], deve possuir 16 (dezesseis) algarismos.
16	iniValid	ideProcesso	E	C	1	7	-	Preencher com o mês e ano de início da validade das informações prestadas no evento, no formato AAAA-MM. Validação: Deve ser uma data válida, igual ou posterior à data de início de obrigatoriedade deste evento para o empregador no eSocial, no formato AAAA-MM.
17	fimValid	ideProcesso	E	C	0-1	7	-	Preencher com o mês e ano de término da validade das informações, se houver.

26	infoSusp	dadosProc	G	-	0-99	-	-	Informações de suspensão de exigibilidade de tributos em virtude de processo administrativo ou judicial.
27	codSusp	infoSusp	E	N	1	1-14	-	Código do indicativo da suspensão, atribuído pelo empregador.
28	indSusp	infoSusp	E	C	1	2	-	Indicativo de suspensão da exigibilidade. Valores válidos: 01 - Liminar em mandado de segurança 02 - Depósito judicial do montante integral 03 - Depósito administrativo do montante integral 04 - Antecipação de tutela 05 - Liminar em medida cautelar 08 - Sentença em mandado de segurança favorável ao contribuinte 09 - Sentença em ação ordinária favorável ao contribuinte e confirmada pelo TRF 10 - Acórdão do TRF favorável ao contribuinte 11 - Acórdão do STJ em recurso especial favorável ao contribuinte 12 - Acórdão do STF em recurso extraordinário favorável ao contribuinte 13 - Sentença 1ª instância não transitada em julgado com efeito suspensivo 14 - Contestação administrativa FAP 90 - Decisão definitiva a favor do contribuinte 92 - Sem suspensão da exigibilidade Validação: Se tpProc = [1], deve ser preenchido com [03, 14, 92]. Se tpProc = [2], deve ser preenchido com [01, 02, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 90, 92]. Se tpProc = [4], deve ser preenchido com [14].
29	dtDecisao	infoSusp	E	D	1	-	-	Data da decisão, sentença ou despacho administrativo.

Há mudanças no FAP 2026 em relação aos anos anteriores?

Desde 2018 ocorreram importantes mudanças no método de cálculo, conforme Resolução CNP nº 1.329/2017 - consolidada atualmente na Resolução CNPS nº 1.347/2021.

Continuam considerados no cálculo do FAP os benefícios acidentários (B91 - auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - auxílio-acidente por acidente de trabalho) e os óbitos, sendo estes assim registrados por meio das CATs.

Não são mais contabilizados os acidentes que gerem incapacidade inferior a 16 dias, assim como qualquer acidente decorrente de trajeto, assim identificado por meio de CAT.

No entanto, não há novidades para 2026-2027.

O que é FAP bloqueado?

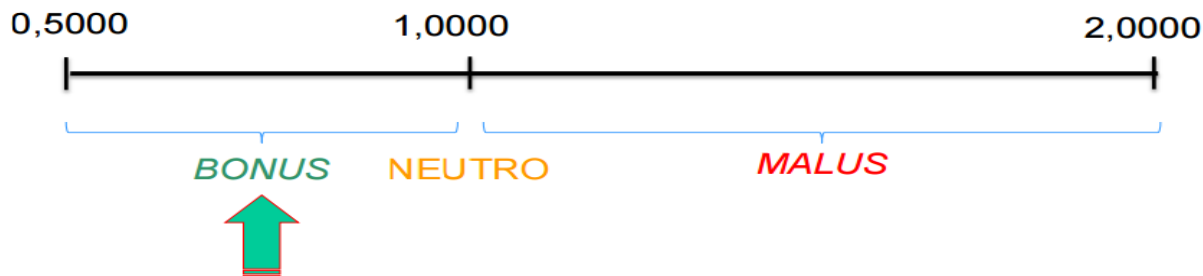
Ocorre quando a empresa apresentar travas por conta de invalidez, morte ou rotatividade acima de 75%. Nesta situação, não poderá utilizar FAP menor que 1,0000, para que a alíquota da empresa não seja inferior à alíquota de contribuição da sua área econômica (1, 2 ou 3%) (Resolução CNPS nº 1.347/2021 - item 3.1).

Assim, alguns estabelecimentos ficam impedidos de receber tal bonificação (FAP menor que 1,0000) por apresentarem casos de morte ou de invalidez permanente ou taxa média de rotatividade, calculada na fase de processamento do FAP anual, acima de 75%, conforme cada caso específico. Este bloqueio é conhecido como Trava de Mortalidade e Invalidez e Rotatividade.

A taxa média de rotatividade do CNPJ, verificada anualmente na empresa, considerando o período de 2 anos, é a média aritmética resultante da razão entre o nº de admissões ou de rescisões, sobre o nº de vínculos na empresa no início de cada ano de apuração.



Coordenação-Geral de Política de Seguro Contra Acidentes do Trabalho e Relacionamento Interinstitucional - CGSAT/DPSSO/SPPS/MF



Bloqueio de Bonificação: $FAP < 1,0000$

Em que pese o estabelecimento ter tido o FAP calculado na faixa *bônus* ($FAP < 1,0000$), o FAP será bloqueado em 1,0000, em decorrência de:

- morte; **ou**
- invalidez; **ou**
- taxa de rotatividade maior que 75%.

O estabelecimento poderá solicitar o desbloqueio de bonificação do FAP?

De acordo com a Previdência Social na atual Resolução CNPS 1.347/2021 - Anexo, não existe mais a possibilidade de desbloqueio da bonificação.

Com isso, na consulta ao FAP, não há mais a possibilidade de desbloqueio das Travas de Mortalidade ou Invalidez e de Rotatividade.

Pela metodologia de cálculo, por definição, **nestes casos de bloqueio, o FAP adotado será 1,0000.**

O estabelecimento poderá contestar o FAP lhe atribuído? Há um prazo específico para isto?

Sim. O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo), pela Previdência, poderá ser contestado, por meio eletrônico, desde que verse, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos previdenciários que compõem o cálculo do FAP:

- dados errados apurados pela Previdência Social;
- NTEP (outras contestações, conforme IN INSS nº 31/2008);
 - empregados que não são da empresa;
 - acidentes que não ocorreram;
 - cômputo de acidente de trajeto, etc.

(Portaria Interministerial MPS/MF nº 16/2026, art. 2º e §§ 1º a 6º)

Esta contestação deverá ser feita, exclusivamente, de forma eletrônica, por meio de formulário específico que será disponibilizado no portal gov.br, com acesso restrito.

O formulário eletrônico para esta contestação deverá ser preenchido e transmitido no **período de 1 a 30 de novembro de 2026.**

O resultado das contestações serão publicados no DOU e o teor das decisões serão divulgados no site da Previdência, com acesso restrito ao estabelecimento.

Obs.: Contestação do FAP - Passo a Passo, em https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap/manuais/V1.3_MANUAL_DE_ACESSO_AO_NOVO_FAP_atualizado_em_02.10.2024.pdf, a partir da pág. 14.

Quais são os elementos de contestação do FAP?

Art. 2º.....

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

§ 2º Os elementos que compõem o cálculo do FAP contestados deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência (s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES" - eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO"** - eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em eSocial para cada ano do período-base selecionado.*

() Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: motivos 2, 3 e 6 (eSocial).*

*(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201 e 202 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.*

§ 3º Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios e trabalhador (número do CPF).

(Portaria Interministerial MPS/MF nº 16/2026, art. 2º e §§ 1º a 4º)

Como a empresa terá conhecimento do resultado de julgamento da contestação de 1ª instância?

Através de:

a) publicação no Diário Oficial da União (DOU);

b) mediante acesso à tela de consulta do FAP no link <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap> em “Acesse o FAP”.

Qual o efeito que o processo de contestação do FAP trará para a sua aplicação?

Conforme previsto na Portaria 16/2026, este processo administrativo não tem efeito suspensivo. No entanto, durante o processo, em princípio, o estabelecimento não estará sujeito à aplicação do fator Ihe aplicado. Com base no art. 151, do CTN (que suspende a exigibilidade do crédito tributário), as empresas que apresentaram o recurso administrativo, poderão, enquanto não julgado este, recolher o RAT sem a multiplicação pelo FAP (usando, a princípio, o FAP neutro de 1,0000).

(Portaria Interministerial MPS/MF nº 16/2026, art. 2º, § 7º)

Da decisão proferida pela Previdência, cabe recurso em 2ª instância?

Sim. Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social, em 1ª instância, caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de 30 dias, contado da data da publicação do resultado do julgamento no DOU. O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado no site da Previdência e será examinado, por esta, em caráter terminativo.

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

O resultado do julgamento proferido pelo CRPS será publicado no DOU e o inteiro teor da decisão será divulgado no site da Previdência e RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

(Portaria Interministerial MPS/MF nº 16/2026, art. 3º)

Contestação julgada, retificação de informações e recolhimento diferenças ou compensação do recolhido a maior

Durante a contestação administrativa interposta pela empresa, esta poderia utilizar o FAP neutro de 1,0000, conforme Código Tributário (CTN).

No entanto, ainda que haja a suspensão da exigibilidade, se a contestação apresentada pela empresa for improcedente, haverá a incidência de encargos legais incidentes sobre os valores eventualmente não recolhidos. Tratando-se de decisão administrativa a multa moratória e os juros moratórios são devidos desde o vencimento da competência até a data do efetivo recolhimento, inclusive durante o período em que o crédito ficou suspenso (tal recolhimento em regra deverá ser feito dentro de 30 dias da ciência da decisão definitiva neste âmbito).

Com isso, assim como para os demais créditos com exigibilidade suspensa, é facultado ao contribuinte efetuar o depósito do montante da contribuição relativa ao acréscimo da alíquota em razão do índice FAP cuja exigibilidade esteja suspensa em razão de contestação, para evitar os acréscimos legais.

Além disso, é possível que a empresa continue efetuando o recolhimento da contribuição considerando o FAP lhe atribuído, para evitar caso perca tal discussão de ter de recolher este com os encargos devidos.

Ainda, ao final da discussão deverão ser retificadas as informações prestadas pela empresa (por competência) para informar o FAP estabelecido na decisão definitiva, se diferente do inicialmente informado.

Por outro lado, se a contestação tiver resultado favorável, resultando em um FAP menor do que o anterior, e, neste caso, se a empresa recolheu com o FAP maior, deve retificar as informações prestadas, para que possa efetuar a compensação dos valores.