

# Perfil Profissiográfico Profissional/Primeira parte

## O que é o PPP e suas implicações

Artigo publicado na revista MELHOR-RH - Autor: JAQUES SHERIQUE

**1. Introdução:** O Perfil Profissiográfico - PP foi instituído pela Medida Provisória nº 1.523, de 11/10/96, posteriormente convertida na Lei nº 9.528, de 10/12/97 que, em seu art. 58 § 4º, estabelece que "a empresa deverá elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica desse documento".

A Ordem de Serviço n. 600, de 02/06/98, expedida pela Diretoria do Seguro Social do INSS/MPAS, no item 2 que tratava da comprovação do exercício de atividade especial, subitem 2.1.3, apresentou pela primeira vez a referência sobre o Perfil Profissiográfico. O Decreto n. 3.048, de 06/05/99 que aprovou o Regulamento da Previdência Social, foi alterado pelo Decreto n. 4.032 de 26/11/2001, mantendo no seu artigo 68, § 6º, que a empresa deverá elaborar e manter atualizado Perfil Profissiográfico Previdenciário, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento, sob pena de multa prevista no artigo 283 desse Decreto.

Verifica-se que o Decreto n. 3.048/99, que foi editado posteriormente à Ordem de Serviço n. 600/98, procurou incorporar na íntegra a exigência que já estava prevista naquele instrumento legal conferindo, desta forma, ao Perfil Profissiográfico status de exigência legal e obrigatória, passível de penalidades pecuniárias por parte de empresa. A Instrução Normativa do INSS n. 49, de 03/05/2001 que revogou a Ordem de Serviço n. 600, de 02/06/98, previa no seu artigo 7º, que no caso de a empresa informar que embora o segurado tenha exercido, no período declarado, determinada função - Chefe, Gerente, Supervisor e outros - e as suas atividades estiveram sujeitas à exposição de agentes nocivos em caráter permanente, não ocasional nem intermitente, a empresa deveria manter o Perfil Profissiográfico para o período de trabalho, a partir de 29/04/95, e para períodos anteriores a comprovação deverá ser feita através de registros existentes na empresa. Nesta mesma Instrução Normativa no seu artigo 35 era informado que a empresa também deverá elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este cópia autêntica deste documento, quando de rescisão do contrato de trabalho.

A extinta Ordem de Serviço n. 623, de 19/05/99 emitida pela Diretoria do Seguro Social do INSS/MPAS, que disciplinava os procedimentos a serem adotados pela linha de benefícios, resolveu também exigir no seu item 25, que trata das aposentadorias especiais, subitem 25.2, as mesmas exigências da empresa em elaborar e manter atualizado Perfil Profissiográfico, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento, sob pena de multa prevista no artigo 283 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 73.048/99. Ou seja, repetiu o mesmo texto que já existia no anteriormente citado Decreto a que faz referência, apenas inovando no seu item 25.2.1, permitindo que, enquanto não fosse definido modelo próprio para emissão do documento Perfil Profissiográfico, as empresas podiam fornecer ao empregado o formulário DIRBEN-8030. Em 22/01/2001, a Diretoria Colegiada do INSS emitiu a Instrução Normativa n. 42, que dispunha sobre alterações dos parâmetros para o reconhecimento das atividades exercidas sob condições especiais, disciplinando procedimentos a serem adotados quanto ao enquadramento, conversão e comprovação do exercício de atividade especial.

Esta instrução manteve no seu artigo 7º, o mesmo texto do subitem 2.1.3 da Ordem de Serviço n. 600/98, além de definir claramente no seu artigo 35 que a empresa deverá elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico, abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, e fornecer a este cópia autêntica deste documento, quando da rescisão do contrato de trabalho, referendando a exigência que já estava disposta no artigo 68, § 6º, do Decreto n. 3.048, de 06/05/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social. A Instrução Normativa do INSS n. 49, de 03/05/2001 revogou explicitamente a Instrução Normativa n. 42, de 22/01/2001, a Ordem de Serviço INSS/DSS n. 600/98, a Ordem de Serviço INSS-DSS n. 612/98 e a Ordem de Serviço INSS/DSS n. 623/99, mantendo a exigência da elaboração do Perfil Profissiográfico nos seus artigos 7º e 35, ficando desta maneira entendido que a empresa não poderia mais substituir a elaboração do Perfil Profissiográfico pela simples entrega do formulário DIRBEN-8030.

Em 10/10/2001 a Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social, publicou a Instrução Normativa n. 57, que trata da Aposentadoria Especial, dispondo sobre as condições para concessão da Aposentadoria Especial, no capítulo que define os procedimentos de auditoria fiscal e de inspeção Médico-Pericial em empresas que exponham os trabalhadores a riscos ambientais e ergonômicos, que compete ao

INSS verificar se a empresa gerencia adequadamente seus riscos ambientais e ergonômicos de forma a proteger seus trabalhadores dos infortúnios trabalhistas, incluindo entre estas exigências a elaboração do Perfil Profissiográfico.

O Decreto nº 4.032, de 26/11/01, alterou a denominação do PP para Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, acrescentando ao histórico-laboral do trabalhador, além das informações administrativas, registros ambientais e resultados de monitoração biológica. Em 16 de Julho de 2002 a Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no uso da competência que lhe foi conferida pelo inciso III do artigo 7º do Regimento Interno do INSS, aprovado pela Portaria/MPAS n.º 3.464, de 27 de setembro de 2001, baixou a Instrução Normativa INSS/DC N.º 078, estabelecendo os critérios a serem adotados pelas áreas de Arrecadação e de Benefícios, considerando a necessidade de estabelecer rotinas tendentes a agilizar e a uniformizar a análise dos processos de reconhecimento, manutenção e revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social, para a melhor aplicação das normas jurídicas pertinentes, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal (CF), disciplinando os procedimentos a serem adotados pelas linhas de Benefícios e Arrecadação.

Em 17 de Dezembro de 2002 o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, através da sua Diretoria Colegiada, publica a Instrução Normativa INSS/DC Nº 084, estabelecendo critérios a serem adotados pelas áreas de Arrecadação e de Benefícios, revogando a Instrução Normativa n. 78, de 16/07/2002. A Instrução Normativa nº 84, de 17/12/02, estabeleceu que até 30/06/03 seriam aceitos os laudos técnicos através dos formulários SB-40, DISES BE 5235, DSS-8030 e DIRBEN 8030 como alternativa ao PPP, mas que a partir de 01/07/03 tais formulários perderiam a eficácia e o PPP passaria então a ser obrigatório e de responsabilidade das empresas. A Instrução Normativa nº 90, de 16/06/03 alterou a data de entrada em vigor do PPP de 01/07/2003 para 01/11/2003. A Instrução Normativa n. 96 de 23 de Outubro de 2003 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, publicada no D.O.U. em 27 de outubro de 2003, estabeleceu critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e da Receita Previdenciária, resolvendo que a Instrução Normativa nº 095/INSS/DC, de 7 de outubro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 148. A comprovação do exercício de atividade especial será feita pelo Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança, conforme o Anexo XV desta Instrução Normativa ou alternativamente até 31 de dezembro de 2003, pelo formulário DIRBEN-8030 (antigo SB - 40, DISES-BE 5235, DSS-8030), observado o disposto no art. 187-A e no § 2º do art. 199 desta Instrução e ainda informando no seu § 1º, que fica instituído o PPP, que contemplará, inclusive, informações pertinentes aos formulários em epígrafe, os quais deixarão de ter eficácia a partir de 1º de janeiro de 2004, ressalvado o disposto no § 2º deste artigo.

Finalmente em 10 de Dezembro de 2003, a Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, baixou a Instrução Normativa n. 99 INSS/DC, de 05 de Dezembro de 2003, alterando profundamente a Instrução Normativa n.º 95 INSS/DC de 07 de outubro de 2003, nas suas Subseções IV e V.

**2. O que é o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP?** O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) constitui-se em um documento histórico-laboral do trabalhador que reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades. O PPP tem como finalidade:

I - comprovar as condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários, em especial, o benefício de que trata a Subseção V desta Seção  
II - prover o trabalhador de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social, a outros órgãos públicos e aos sindicatos, de forma a garantir todo direito decorrente da relação de trabalho, seja ele individual, ou difuso e coletivo  
III - prover a empresa de meios de prova produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, possibilitando que a empresa evite ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores  
IV - possibilitar aos administradores públicos e privados acesso a bases de informações fidedignas, como fonte primária de informação estatística, para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva.

A partir de 01 de janeiro de 2004, a empresa ou equiparada à empresa deverá elaborar PPP, conforme Anexo XV, de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e cooperados, que laborem expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, ainda que não presentes os requisitos para a concessão desse benefício, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.

A exigência do PPP referida no caput, em relação aos agentes químicos e ao agente físico ruído, fica condicionada ao alcance dos níveis de ação de que trata o subitem 9.3.6, da Norma Regulamentadora-NR nº 09, do Ministério do Trabalho e Emprego- MTE, e aos demais agentes, à simples presença no ambiente de trabalho. Após a implantação do PPP em meio magnético pela Previdência Social, este documento será exigido para todos os segurados, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos, e deverá abranger também informações relativas aos fatores de riscos ergonômicos e mecânicos.

A empresa ou equiparada à empresa deve elaborar, manter atualizado o PPP para os segurados referidos no caput, bem como fornecer a estes, quando da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra-OGMO, conforme o caso, cópia autêntica desse documento. O PPP deverá ser emitido pela empresa empregadora, no caso de empregado; pela cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperado filiado; pelo OGMO, no caso de trabalhador avulso portuário e pelo sindicato da categoria, no caso de trabalhador avulso não portuário. O sindicato de categoria ou OGMO estão autorizados a emitir o PPP, bem como o formulário que ele substitui, nos termos do Parágrafo 14, somente para trabalhadores avulsos a eles vinculados.

O PPP deverá ser emitido com base nas demais demonstrações ambientais de que trata o art. 152 DA in-99/2003. O PPP deverá ser atualizado sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nas suas seções, com a atualização feita pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas suas informações. O PPP será impresso nas seguintes situações:

I - por ocasião da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou OGMO, em duas vias, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo  
II - para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais  
III - para fins de análise de benefícios por incapacidade, a partir de 01 de janeiro de 2004, quando solicitado pelo INSS  
IV - para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, até que seja implantado o PPP em meio magnético pela Previdência Social  
V - quando solicitado pelas autoridades competentes. O PPP deverá ser assinado por representante legal da empresa, com poderes específicos outorgados por procuração, contendo a indicação dos responsáveis técnicos legalmente habilitados, por período, pelos registros ambientais e resultados de monitoração biológica.

A comprovação da entrega do PPP, na rescisão de contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou OGMO, poderá ser feita no próprio instrumento de rescisão ou de desfiliação, bem como em recibo à parte. O PPP e a comprovação de entrega ao trabalhador, na rescisão de contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou OGMO, deverão ser mantidos na empresa por vinte anos. A prestação de informações falsas no PPP constitui crime de falsidade ideológica, nos termos do art. 297 do Código Penal.

As informações constantes no PPP são de caráter privativo do trabalhador, constituindo crime nos termos da Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995, práticas discriminatórias decorrentes de sua exigibilidade por outrem, bem como de sua divulgação para terceiros, ressalvado quando exigida pelos órgãos públicos competentes. O PPP substitui o formulário para comprovação da efetiva exposição dos segurados aos agentes nocivos para fins de requerimento da aposentadoria especial, a partir de 01 de janeiro de 2004, conforme determinado pelo parágrafo 2º do art. 68 do RPS, alterado pelo Decreto nº 4032, de 2001.

**3. Penalidades:** Quando da ação fiscalizadora desenvolvida na empresa, o fiscal de contribuições previdenciárias solicitará o PPP dentre outros documentos, constatada a irregularidade nos documentos verificados e/ou nas informações prestadas pela empresa, o fiscal emitirá o correspondente Auto de Infração ou se for o caso a Notificação Fiscal de Lançamento de Débito.

A não manutenção de Perfil Profissiográfico Previdenciário atualizado ou o não fornecimento do mesmo ao empregado, por ocasião do encerramento do contrato de trabalho ensejará aplicação de multa prevista no

artigo 283 do RPS; Publicado no D.O.U., de 22/10/03, o Decreto nº 4.862, de 21/10/2003, alterou dispositivos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/91, de 6 de maio de 1999, dentre eles, o valor da multa pela infração da empresa que deixar de elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

A referida multa correspondia ao valor atualizado de R\$ 9.910,20 (nove mil novecentos e dez reais e vinte centavos) e foi reduzida a partir dessa data para o valor atualizado de R\$ 991,03 (novecentos e noventa e um reais e três centavos), atendendo solicitação do Grupo de Trabalho formado para propor medidas visando aperfeiçoar o Perfil Profissiográfico Previdenciário.

O enquadramento da infração passa a constar do inciso I, alínea "h", do art. 283, do Decreto 3.048/ 91, com o seguinte teor: "h) deixar a empresa de elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e de fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento".

#### **4 Perguntas mais frequentes:**

1) O QUE É O TÃO FALADO E POLÊMICO PPP? O PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário é um documento histórico laboral pessoal para registrar as informações relativas à fiscalização do gerenciamento de riscos, existência de agentes nocivos no ambiente de trabalho, para orientar programa de reabilitação profissional, requerimento de benefício acidentário e de aposentadoria especial.

2) QUAL É A DIMENSÃO DA SUA COMPLEXIDADE? O PPP é composto de vários campos que integram informações administrativas com informações extraídas do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

3) E QUANDO HÁ DÚVIDAS SOBRE ELE? O QUE PODE ACONTECER? Nesse caso, o INSS pode solicitar esclarecimentos, podendo inspecionar o local de trabalho do segurado, para confirmar as informações, observando, ainda, notas fiscais de aquisição de EPI's (equipamentos de proteção individual) pela empresa, recibos de fornecimento de EPI's aos trabalhadores e comprovantes de treinamento para utilização e fiscalização efetiva do uso dos EPI's fornecidos pela empresa.

4) E POR QUE O NOVO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO ESTÁ CAUSANDO TANTO BARULHO? Em termos práticos, as empresas terão seu ônus aumentado, pois o PPP exige a participação de mais profissionais para a sua elaboração, enquanto o modelo anterior (DIRBEM-8030) era preenchido apenas pelo preposto da empresa.

5) O QUE AS EMPRESAS DEVEM ATENTAR NESTE PRIMEIRO MOMENTO PARA UMA ELABORAÇÃO CORRETA DO PPP? O primeiro passo para a elaboração correta de um Sistema de PPP é a manutenção de um banco de dados de pessoal bem atualizado, o segundo passo seria a elaboração correta dentro das melhores técnicas das Demonstrações Ambientais, o terceiro passo é a realização, controle e informação dos exames médicos realizados sempre em relação aos eventuais riscos encontrados na etapa de reconhecimento dos riscos e finalmente o passo final seria o encontro de todos esses dados se integrando de forma harmônica em um sistema eletrônico, o que possibilitaria a atualização a qualquer tempo e a emissão do PPP de forma imediata.

6) AS EMPRESAS E PROFISSIONAIS DE UMA FORMA GERAL JÁ ENCONTRAM-SE PREPARADOS PARA ADOTAR PLENAMENTE O PPP, OU AINDA EXISTEM DIFICULDADES? Entendo que devido as diversas prorrogações, tanto as empresas como os profissionais já se encontram bastante informados sobre o assunto, ocorre que toda prorrogação vinha acompanhada de diversas alterações no texto legal, o que deixou as empresas e os profissionais um pouco inseguros, pois nunca se sabia qual iria ser o texto definitivo e o modelo final do PPP. Acho que após a real implantação do PPP, em 01/01/2004, essas dúvidas e dificuldades desapareceram, pois como dito na pergunta acima o PPP consolida informação já existentes na empresas em diversos outros documentos.

7) NA SUA OPINIÃO, QUAIS AS PRINCIPAIS VANTAGENS DO NOVO FORMULÁRIO? A princípio todos serão

beneficiados com a implantação do novo PPP. O INSS se beneficiará com o rastreamento das informações e monitoramento dos ambientes de trabalho; com maior segurança e simplificação na concessão da aposentadoria especial; com maior segurança na caracterização dos benefícios ocupacionais; com a agilização das ações regressivas; passa a ter um mecanismo facilitador da flexibilização das alíquotas para o seguro contra acidentes do trabalho com o aumento da receita previdenciária e diminuição das despesas previdenciárias. Outros órgãos governamentais também podem se beneficiarem com o acesso às informações que lhes possibilitem um melhor planejamento de suas ações, em particular aquelas voltadas para a prevenção. Os empregados se beneficiam pois passam a ter um documento único contendo todo o seu histórico-laboral, inclusive com dados pertinentes à exposição dos fatores de risco e agravos à saúde; passa a terem meios de prova perante terceiros, garantindo seus direitos (previdenciários, trabalhistas, cíveis, tributários, penais, nas esferas administrativa e judicial) e terem um documento legal de facilitação na concessão da aposentadoria especial e benefícios ocupacionais. A empresa ganha, pois passa a ter um sistema de organização, consolidação e individualização de informações contidas em diversos setores; possibilita a identificação das empresas que gerenciam adequadamente o ambiente de trabalho; maior segurança jurídica para essas empresas; possibilidade de redução de contribuição, em face da concessão de um bônus tributário para essas empresas; aumento das facilidades para a certificação de empresa que cumpre as normas de saúde e segurança no trabalho; possibilidade de responsabilização, inclusive regressivamente, contra profissionais que não cumpriram adequadamente as normas a que se incumbiram. E, finalmente, os profissionais também passam a ter as vantagens de um salvo-conduto para os bons profissionais; a moralização e valorização do seu trabalho e permitirá o fim da indústria do laudo.

8) QUAL A PERSPECTIVA DA IMPLANTAÇÃO DO PERFIL A PARTIR DA SUA OBRIGATORIEDADE? Entendo que a partir da sua implantação em 01/01/2004 poucas serão as dúvidas, principalmente por que a sua implantação nesta primeira fase se dará apenas para as empresas que tenham trabalhadores expostos aos agentes nocivos de natureza física, química e biológica, que são facilmente identificados e classificados mediante a elaboração correta das Demonstrações Ambientais, por profissional devidamente habilitado.

9) EM QUE ESSAS MUDANÇAS IMPLICARÃO NA ORGANIZAÇÃO DESSAS EMPRESAS? Para aquelas que estão bem estruturadas, não haverá problema, seus profissionais só precisam estudar as novas diretrizes e cumpri-las. Para quem está "por fora", o documento irá provocar um certo transtorno. Nesse caso, o ideal é procurar pelos especialistas ou peritos. Vale lembrar que treinamento é sempre um ótimo investimento.

10) TECNICAMENTE FALANDO, POR QUE OS ESPECIALISTAS ESTÃO RECLAMANDO? Existem divergências conceituais, principalmente na avaliação dos agentes físicos ruído e calor, e nos agentes químicos em geral. Também faltou estender a discussão aos diversos segmentos do setor produtivo, gerando necessidade de ajustes.

11) E O QUE O NOVO PPP TRAZ DE BOM PARA A SOCIEDADE? Ele resgata as informações das Demonstrações Ambientais e do monitoramento biológico, que são de primordial importância para a verificação de riscos e danos a saúde ao trabalhador. Também é fundamental a questão da obrigatoriedade do PPP para os empregados expostos aos agentes nocivos. Essas contribuições são de grande vulto.

12) TAMBÉM É VERDADE QUE O NOVO PPP ACARRETERÁ EM GASTOS INDIRETOS COM INFORMÁTICA? Não vejo isso como custo, mas o fato é que as empresas devem estar preparadas, falando de equipamentos e de programas, para que o processo de trabalho de preenchimento dos formulários não se torne num fardo pesado. Na verdade o sistema de gerenciamento eletrônico do PPP irá facilitar em muito a vida das empresas.

13) E QUAIS AS PRINCIPAIS DÚVIDAS DOS PROFISSIONAIS COM RELAÇÃO AO PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO? As dúvidas vão desde questionamentos básicos como a descrição resumida das atividades de uma empresa até a adoção de critérios a estabelecer. Tantas foram as perguntas, direcionadas a mim ou a instituição que presido a SOBES-RIO, que fui obrigado a lançar um livro, O Novo Perfil

Profissiográfico Previdenciário, já esgotado na sua 3.ª edição, bem como realizando diversos cursos sobre o assunto, somente para suprir as deficiências do mercado.

14) O QUE MUDOU NO NOVO PPP ? A partir de 1º de janeiro de 2004 o PPP deverá ser elaborado apenas para os trabalhadores expostos aos agentes nocivos considerados para fins de aposentadoria especial, de acordo com o decreto 3.048, de maio de 1999. A elaboração do PPP para os outros trabalhadores deverá ocorrer posteriormente, a partir da criação de uma solução tecnológica que permita a migração de dados presentes nos formulários para o banco de dados da Previdência Social, o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). A implementação do PPP em duas etapas - primeiramente para trabalhadores expostos a agentes nocivos e, posteriormente, para todos os outros trabalhadores.

15) O QUE MUDOU NO NOVO FORMULÁRIO DO PPP? O novo formulário que contempla as sugestões de vários atores envolvidos com Segurança e Saúde no Trabalho que foi publicado juntamente com a IN-99/2003, contém basicamente: A - 04 seções (administrativa, ambiental, monitoramento biológico e responsáveis) B - abre possibilidade de dispensa da seção 2 e 3 para empresas de pequeno porte que não exponham trabalhadores ao risco C - transmissão em meio magnético a cada ano D - elimina assinatura de engenheiro e/ou do médico, fazendo apenas menção dos nomes desses; ficando apenas mantida a assinatura quando da emissão, na rescisão, do representante legal da empresa.

16) QUAL O NOVO PRAZO PARA AS EMPRESAS ENTREGAREM O PPP? As empresas têm que entregar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) a partir de 01 Janeiro de 2004. Até esta data o PPP, poderia ser substituído pelo Dirben 8030, que também já foi chamado de SB-40, Dises-BE-5235 e DSS-8030, que são formulários para o requerimento de aposentadoria especial.

17) O NOVO PPP TRAZ ALGUMA VANTAGEM? A Previdência quer que todos os documentos obrigatórios ao cumprimento das normas de engenharia de segurança e de medicina do trabalho sejam concentrados em um só formulário. É preciso estar em dia com os programas de saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais, também do Ministério da Previdência. O PPP vai contemplar os riscos informados no PPRA (Programa de Proteção dos Riscos Ambientais) e o resultado dos exames do PCMSO (Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional). O PPP considera, principalmente, os riscos: químico, físico e o biológico. Também os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) deverão estar de acordo com as normas do Inmetro e do M.T.E.

18) É NECESSÁRIO SER FEITO AS DEMONSTRAÇÕES AMBIENTAIS ANTES DA ELABORAÇÃO DO PPP? Sim, para a perfeita realização do PPP é necessário a elaboração prévia do PPRA, PCMAT, PGR ou LTCAT. A exigência da sua apresentação foi dispensada a partir de 1º de janeiro de 2004, data da vigência do PPP, mas este documento deve permanecer na empresa à disposição da previdência social.

19) É MUITO DIFÍCIL A ELABORAÇÃO DO PPP? Entendemos que não, as informações administrativas abrangem setor, cargo, função, atividades desenvolvidas, os registros de CAT. Já as informações ambientais abrangem os agentes nocivos ambientais a que o trabalhador esteve ou está efetivamente exposto, sua intensidade ou concentração, a utilização de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), a presença de medidas administrativas de proteção e, em última instância, a utilização de EPI, com o respectivo atestado de eficácia e a conclusão a respeito do enquadramento ou não de atividade que enseja aposentadoria especial. E, por fim, as informações biológicas abrangem a relação de exames realizados para controle médico-ocupacional obrigatórios e complementares, as perdas de capacidade laboral temporárias ou permanentes, e os agravos à saúde.

20) COMO FICAM AS EMPRESAS TERCEIRIZADAS FRENTE O PPP? A IN-87 de 27/03/2003 que trata da aposentadoria especial do cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção e do segurado empregado em empresa de prestação de serviços mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, no seu Capítulo II ,Seção II, Art. 10 remete a questão a IN - 70 que é anterior a IN-84 e suas revisões. Informando que deverão ser observadas pelas empresas contratantes e contratada as disposições do Capítulo XXI do Título II da IN/INSS/DC -70, de 2002, no que se refere às obrigações com relação aos riscos ocupacionais a que os trabalhadores estiverem expostos. A IN-95 no seu artigo 160 estabelece que

no caso de empregado de empresa prestadora de serviço, caberá a ela o preenchimento do formulário DIRBEN-8030 ou PPP, devendo ser utilizado o laudo técnico-pericial da empresa onde os serviços foram prestados para corroboração das informações, desde que não haja dúvida quanto à prestação de serviço nas dependências da empresa contratante.

21) A CONTRATANTE TEM RESPONSABILIDADES PELAS SUAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS FRENTE O PPP? Sim, a IN-70 cita o seu Artigo n.º 235 que a empresa contratante de serviços de terceiros intramuros deverá informar à contratada os riscos ambientais relacionados à atividade que desempenha e auxilia-la na elaboração e na implementação dos respectivos PPRA, PGR, PCMAT, LTCAT e PCMSO, os quais terão de guardar consistência entre si, ficando a contratante responsável, em última instância, pelo fiel cumprimento desses programas, recebendo e validando os relatórios anuais do PCMSO, bem como implementando medidas de controle ambiental indicadas para os trabalhadores contratados.

22) QUAL SERÁ O TRATAMENTO POR PORTE (TAMANHO) DE EMPRESAS OU PARA AS EMPRESAS DO SETOR RURAL? Sendo o PPP voltado apenas para os segurados expostos ou potencialmente expostos a agentes nocivos, não cabe tratamento diferenciado por porte. Quando o PPP estiver contido na GFIP eletrônica, expandido assim a todos os segurados, há de se pensar em possibilidade de tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas. O tratamento diferenciado para o setor rural será objeto de reunião a ser agendada, tendo como participantes representantes da CONTAG, da CNA e do MPS. Ficou decidido que haverá formulário simplificado para o setor rural, haverá corte por número de funcionário e porte da empresa, e a data para início será ainda no primeiro semestre de 2004.

23) ESTÁ PREVISTA A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NA ELABORAÇÃO DO PPP? Até este momento, não está prevista a participação do trabalhador na elaboração do PPP vigente. Os trabalhadores reivindicam formas de participar da elaboração do formulário, contentando-se, atualmente com a possibilidade de acesso às informações do PPP de forma periódica, quando houver alteração ou atualização, sem a restrição do acesso somente quando da rescisão contratual. Também ficou de ser discutido o papel da CIPA, por empregadores e empregados, na elaboração do PPP.

24) E O SIGILO MÉDICO REFERENTE AOS DADOS DA MONITORAÇÃO BIOLÓGICA E DA CAT? Os dados da monitoração biológica que deverão constar do PPP, na forma proposta, segundo a Previdência Social, não se constitui em quebra do sigilo médico. Pois não se informa diagnóstico e não há violação do sigilo quando o diagnóstico é fornecido pelo próprio paciente, ou quando houver justa causa ou finalmente quando for caso de patologia de notificação compulsória. A CAT atual contém diagnóstico e nunca foi questionada. O PPP é um documento pessoal, não podendo ser exigido quando de nova contratação do trabalhador pela empresa, portanto entendemos que a possibilidade de estigmatização do trabalhador independe do PPP. O documento PPP não poder ser exigido por outrem, inclusive em novas contratações, o que constituiria discriminação contra o trabalhador, devendo tal observação constar expressamente do PPP. O Ministério da Previdência Social ficou de estudar alternativa para reduzir ou eliminar a possibilidade de uso discriminatório do PPP, bem como sugerir a tipificação penal da conduta de exigência do PPP por terceiros. Atualmente, o Conselho Federal de Medicina, impede que o Médico do trabalho anote as informações dos exames no documento do PPP, devendo encaminhar estas informações diretamente para a Perícia Médica do INSS. Desta forma, o INSS orientou sua fiscalização para não exigir o preenchimento desses campos até que a questão seja julgada.

25) E SOBRE AS NOVAS INSTRUÇÕES NORMATIVAS? A Instrução Normativa n.º 95, de 07 de Outubro de 2003, publicada no DOU de 14 de Outubro de 2003, foi uma atualização da IN - 84, incorporando as alterações legais previstas em lei, medidas e decretos já divulgados, tais como a Medida Provisória 83, de dezembro p.p., que originou a Lei nº 10.666, de maio deste ano, e o Decreto 4729/03. A Instrução Normativa n.º 96, publicada no DOU de 27 de Outubro de 2003, teve como principal objetivo oficializar a data que passará a vigorar o novo formulário do Perfil Profissiográfico Previdenciário, ou seja, dia 1º de janeiro de 2004, como também esclarecer que até dia 31/12/2003 poderá ser utilizado o formulário DIRBEN-8030, antigo SB40, DISES 5235, DSS-8030. Ressalto, ainda, que a Instrução Normativa 99 do dia 10/12/2003, apresentou o novo formulário, e as novas regras para o seu correto preenchimento.

26) FOI REALMENTE REDUZIDO O VALOR DA MULTA PREVIDENCIÁRIA PARA AS EMPRESAS QUE DEIXAREM DE ELABORAR O PPP ? COMO FICAM AS MULTAS? O Decreto nº 4.862, publicado no DOU de 21 de Outubro de 2003, que alterou dispositivos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/99, de 6 de maio de 1999, dentre eles, reduziu o valor da multa pela infração da empresa que deixar de elaborar e manter atualizado o PPP, preservando desta forma principalmente a sobrevivência das micros e pequenas empresas que tenham trabalhadores expostos aos agentes nocivos considerados para fins de aposentadoria especial. o valor da multa pela infração da empresa que deixar de elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico Previdenciário (Art. 283, Inciso II), correspondia ao valor atualizado de R\$ 9.910,20 (nove mil novecentos e dez reais e vinte centavos) e foi reduzida para o valor atualizado de R\$ 991,03 (novecentos e noventa e um reais e três centavos), atendendo solicitação do Grupo de Trabalho formado para propor medidas visando aperfeiçoar o Perfil Profissiográfico Previdenciário. O enquadramento da infração passa a constar do inciso I, alínea "h", do art. 283, do Decreto 3.048/ 91, com a seguinte redação: h) deixar a empresa de elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e de fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento.

27) QUAIS SÃO AS MUDANÇAS DO DECRETO 4.882, PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO EM 19 DE NOVEMBRO DE 2003? O novo Decreto n.º 4.882/03, que alterou o Decreto n.º 3.048/99, introduz duas mudanças na legislação que trata da aposentadoria especial. Uma delas é a harmonização das regras previdenciárias e trabalhistas pertinentes à classificação de agentes nocivos. O Ministério da Previdência Social passará a observar a classificação e os limites de tolerância estabelecidos pela legislação trabalhista. Assim, o nível de tolerância ao ruído, por exemplo, para fins de aposentadoria especial, foi reduzido de 90 decibéis para 85, como previsto na legislação trabalhista. A segunda alteração ajusta o conceito de permanência nos trabalhos sujeitos à concessão de aposentadoria especial. A legislação anterior previa que apenas o cumprimento da jornada integral do trabalho sob condições nocivas à saúde caracterizava o direito à aposentadoria especial. Com o novo decreto, deve ser considerado como trabalho permanente - para efeito de aposentadoria especial - aquele que for exercido de forma não ocasional e não intermitente, no qual a exposição do segurado ao agente nocivo seja indissociável da produção do bem ou da prestação do serviço. Dessa forma, para efeito de aposentadoria especial, não será mais preciso que o trabalhador fique exposto a agentes nocivos durante toda a jornada de trabalho, ou seja, basta apenas configurar sua exposição de forma constante e não eventual, independentemente do número de horas. O número de horas em sujeição a condições nocivas será importante para a verificação do nível de nocividade a que o trabalhador ficou sujeito. O tempo de exposição fica vinculado ao limite de tolerância do agente. Portanto, a partir de agora, serão considerados dois requisitos para caracterização da aposentadoria especial: a permanência e o tempo para verificação do limite da nocividade. Ou seja, se o trabalhador estiver apenas parte do tempo exposto, mas nesse período a exposição estiver acima dos limites previstos, será caracterizado como tempo de serviço especial. Passa então a prevalecer, desta forma o conceito técnico em substituição ao conceito subjetivo que ocorria no passado, para a caracterização da insalubridade ou de nocividade da exposição do trabalhador, valorizando desta maneira os profissionais especializados durante a realização dos Laudos Técnicos.