

Sindicatos | F&CSP



**SAÚDE E
SEGURANÇA
DO TRABALHO
NO E-SOCIAL**

OLÁ,
EMPREENDEDOR(A)!

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
X LEGISLAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA DE
SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO (SST)

PROGRAMA DE
GERENCIAMENTO DE
RISCOS – PGR

LAUDO TÉCNICO DAS
CONDIÇÕES AMBIENTAIS
DO TRABALHO (LTCAT) E
PERFIL PROFISSIOGRÁFICO
PREVIDENCIÁRIO (PPP)

GRO, PGR, LTCAT E
PPP NO E-SOCIAL

PROGRAMA DE CONTROLE
MÉDICO DE SAÚDE
OCUPACIONAL (PCMSO)

COMISSÃO INTERNA
DE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES (CIPA)

COMUNICAÇÃO DE
ACIDENTE DE TRABALHO

CAT NO E-SOCIAL

ERGONOMIA

REFERÊNCIAS

GLOSSÁRIO

OLÁ, EMPREENDE- DOR(A)!



O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é um instrumento de unificação da prestação de informações que pretende centralizar os dados trabalhistas, previdenciários, fundiários e tributários relativos aos trabalhadores, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural.

Trata-se de um projeto do governo federal que tem por finalidade coletar as informações, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, no qual cada órgão participante – RFB, INSS, MTP e CEF –, de acordo com a pertinência temática, utiliza tais informações, inclusive para apuração das contribuições previdenciárias e do imposto de renda retido na fonte, em relação ao FGTS, ainda se utiliza a Sefip.

Apesar de o eSocial não ter criado nenhuma exigência nova, algumas das informações obrigatórias merecem atenção especial, como é o caso das informações relacionadas à área de Saúde e Segurança do Trabalho.

Ocorre que, até então, tais informações não constavam em nenhuma das obrigações acessórias e, diante da complexidade das exigências e do custo considerável dos programas, poucas empresas as cumprem de forma integral.

Em novembro de 2020, o eSocial foi simplificado, por meio da exclusão ou alteração de alguns eventos, principalmente na área de Saúde e Segurança no Trabalho – SST.

De acordo com o novo manual do eSocial (versão S 1.1), são definidos como eventos de Segurança e Saúde no Trabalho – SST os adiante elencados:

Evento S-2210 Utilizado para o envio da CAT pelo empregador/tomador de mão de obra de trabalhador avulso e empregador doméstico.

Evento S-2220 Neste evento é feito o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o seu contrato de trabalho, com as informações relativas ao ASO e aos seus exames complementares. Tais informações correspondem àquelas exigidas no PPP.

Evento S-2240 São prestadas as informações da exposição do trabalhador aos agentes nocivos, conforme “Tabela 24 – Agentes Nocivos e Atividades – Aposentadoria Especial” do eSocial e identificados os agentes nocivos aos quais o trabalhador está exposto.

Os eventos de SST possuem como finalidade principal a substituição dos atuais formulários utilizados para envio da CAT e do PPP. Tais eventos estão diretamente relacionados à SST, porém existem dados em outros eventos que são utilizados para compor as informações exigidas pelos formulários substituídos.

Deve também ser declarada a existência de EPCs instalados, bem como os EPIs disponibilizados aos trabalhadores. Para os estagiários, não é obrigatório o envio dos eventos de SST, apesar de as normas de SST também serem aplicáveis a eles.

Assim, a presente cartilha tem por objetivo tratar das principais obrigações acerca da matéria, ressaltando ainda a importância do tema, não apenas para evitar a imposição de multas, mas também para garantir a integridade e a saúde do trabalhador.



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA X LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

As diferenças entre as legislações Trabalhista e Previdenciária de Segurança do Trabalho têm gerado muitas divergências e confusões entre os profissionais da área de SST e de administração de pessoal.

As duas legislações na verdade se complementam, cada uma com suas particularidades e especificações. Entretanto, algumas decisões judiciais acabam elevando o índice de dúvidas para os profissionais que trabalham na área.

A confusão ocorre especialmente na hora de elaborar os programas, laudos, perícias e no preenchimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

É comum encontrar LTCAT mencionando insalubridade e/ou sem aposentadoria especial e GFIP, LTCAT, PGR e PPP preenchido erroneamente, entre outras situações que evidenciam dúvidas sobre a diferença nas legislações.

As regras trabalhistas em saúde e segurança do trabalho estão previstas, basicamente, na CLT e regulamentadas nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Previdência desde 1978.

Atualmente, as NRs já somam 36 e discorrem sobre aspectos sociais, técnicos e setoriais que envolvem a higiene ocupacional. Em janeiro de 2022, a NR-1 entrou em vigor, provocando várias alterações na área de SST, principalmente em relação à substituição do PPRA pelo **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO** e o **Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR**, além da desobrigação do PGR e do PCMSO para algumas micro e pequenas empresas.

PRINCIPAIS NRs

NR-1 Disposições Gerais: alteração com vigência a partir de 03/01/2022;

NR-5 CIPA Alteração com vigência a partir de 03/01/2022;

NR-6 EPI;

NR-7 PCMSO Alteração com vigência a partir de 03/01/2022;

NR-9 PGR Alteração com vigência a partir de 03/01/2022;

NR-11 Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais;

NR-12 Máquinas e equipamentos;

NR-15 Insalubridade;

NR-16 Periculosidade;

NR-17 Ergonomia: alteração com vigência a partir de 03/01/2022;

NR-35 Trabalho em altura.

I. TABELAS QUE INFLUENCIARÃO A ÁREA DO SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO)

NÚMERO	DESCRIÇÃO
Tabela 02	Financiamento da Aposentadoria Especial e Redução do Tempo de Contribuição
Tabela 13	Parte do corpo atingida
Tabela 14	Agente Causador do Acidente de Trabalho
Tabela 15	Agente Causador/Situação Geradora de Doença Profissional
Tabela 16	Situação Geradora do Acidente de Trabalho
Tabela 17	Descrição da Natureza da Lesão
Tabela 18	Motivos de Afastamento
Tabela 24	Agentes Nocivos e Atividades Aposentadoria Especial
Tabela 25	Tipos de Benefícios
Tabela 26	Motivos de Cessação de Benefícios
Tabela 27	Procedimentos Diagnósticos
Tabela 28	Treinamentos, Capacita�es, Exercícios Simulados e Outras Anota�es



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA X LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA
DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

II. EVENTOS E-SOCIAL

NÚMERO	DESCRIÇÃO
S-1000	Informações do Empregador/ Contribuinte/Órgão Público
S-2206	Alteração de Contrato de Trabalho/Relação Estatutária
S-2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S-2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S-2230	Afastamento Temporário
S-2231	Cessão/Exercício em outro Órgão
S-2240	Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos

III.

PRAZOS DE ENVIO DOS EVENTOS RELACIONADOS À ÁREA DO SESMT

EVENTOS	DESCRIÇÃO
Acidentes e doenças do trabalho	<p>Ocorridos ou diagnosticados a partir de 13/10/2021 devem ser enviados ao eSocial através do evento “S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho”.</p> <p>O prazo para a comunicação é de um dia útil após a ocorrência do acidente ou do diagnóstico da doença do trabalho, ou imediatamente, em caso de morte do empregado no acidente. Todos os empregadores estão obrigados ao envio deste evento, inclusive os domésticos.</p>
ASO (Atestado de Saúde Ocupacional)	<p>Emitido a partir de 13/10/2021, considerando o próprio dia 10, deve ser enviado para o eSocial através do evento “S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador”.</p> <p>ASO e exames emitidos antes desta data não devem ser enviados ao eSocial.</p> <p>O prazo de envio do ASO ao eSocial ocorre até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência.</p>
Riscos ocupacionais que geram aposentadoria especial aos 15, 20 e 25 anos de trabalho	<p>São enviados através do evento “S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos”.</p> <p>Este evento deve ser preenchido com as informações do LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho). O envio da carga inicial destas informações começa em 13/10/2021 e estende-se até 15/02/2022. Após 15/02, as informações do evento S-2240 devem ser enviadas à medida que existirem alterações do LTCAT, ou seja, deverão manter-se constantemente atualizadas.</p> <p>OBS.: A prorrogação da vigência do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) eletrônico para 01/01/2023, determinado pela Portaria MTP 1010 de 24/12/2021 não alterou a data dos envios dos eventos da SST ao eSocial. Contudo, conforme orientações divulgadas no portal do eSocial, os empregadores que não possuem empregados expostos a agentes nocivos estão dispensados de enviar os eventos S-2220 e S-2240 até 31 de dezembro de 2022.</p>

PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS – PGR

I. DEFINIÇÃO E FINALIDADE



O PGR é uma das ações mais importantes no campo da prevenção, pois tem como objetivo levantar os perigos e riscos dos ambientes de trabalho a fim de determinar as medidas necessárias para a manutenção da saúde e da integridade física dos trabalhadores. O levantamento dos riscos é imprescindível para a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que determinará o monitoramento da saúde de todos através de avaliações médicas específicas.

O PGR integra o gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) da organização e, por se tratar de um programa, não serve para definição de adicional de insalubridade, pois, neste caso, o documento adequado é o laudo de insalubridade elaborado por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, conforme o artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O PGR está previsto na nova NR-1 e substitui o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

II. RISCOS

Os riscos a serem levantados pelo PGR são os físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes. Tais riscos, quando presentes nos ambientes de trabalho sem o devido controle, tornam o ambiente laboral insalubre, podendo causar diversas doenças ocupacionais.

Riscos físicos: são as diversas formas de energia às quais possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.

Riscos químicos: são as substâncias ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

Riscos biológicos: são as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Riscos ergonômicos: trata-se dos riscos que se configuram pela falta de adaptações dos postos de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. São exemplos de riscos ergonômicos: as posturas inadequadas, levantamento e transporte manual de peso, esforço físico intenso, movimentos repetitivos, ritmo excessivo, monotonia, estresse psíquico, dentre outros. O estudo do processo de trabalho no âmbito de sua concepção é muito importante para que as atividades operacionais e administrativas nasçam com características que favoreçam o conforto e a segurança de todos os envolvidos.

Riscos de acidentes: trata-se dos perigos inerentes ao arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos defeituosos ou sem itens de segurança, contato com eletricidade, sinalização inadequada, iluminação deficiente, perigo de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, atividades em altura e/ou espaços confinados sem proteção, dentre outros.

III. OBRIGADOS

Conforme determina a NR-1 do Ministério do Trabalho e Previdência, as organizações que admitam trabalhadores como empregados deverão elaborar e implementar o PGR. Contudo, a referida norma traz um tratamento diferenciado para as empresas enquadradas como MEI, EPP e ME, com grau de risco 1 e 2 nos termos da NR-4 e que não possuam riscos físicos, químicos e biológicos em seus ambientes de trabalho. Neste caso, as referidas empresas ficam dispensadas de elaborar o programa e devem declarar no âmbito do eSocial a ausência de riscos em seus ambientes laborais.

O grau de risco é determinado de acordo com o código CNAE e pode ser consultado no Quadro I da NR-4.



IV. PERIODICIDADE

O PGR constitui um processo contínuo da avaliação de riscos, devendo ser atualizado uma vez a cada dois anos, ou a intervalos menores, sempre que ocorrerem mudanças que alterem os riscos levantados preliminarmente nos locais de trabalho. Esse prazo é estendido para três anos caso a organização possuir certificações em Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.

V. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Elencamos, a seguir, as medidas de proteção que devem ser adotadas para manutenção do ambiente de trabalho saudável. As medidas estão listadas conforme sua importância no campo da proteção, de maneira que a empresa só pode pular tais etapas diante da comprovação da inviabilidade técnica da respectiva medida protetiva.

Equipamentos de proteção coletiva (EPC): são medidas que removem ou segregam os riscos nos ambientes de trabalho, de maneira que fiquem neutros e não interfiram na saúde dos trabalhadores;

Medidas administrativas: consistem na remoção temporária do trabalhador de locais em que os riscos não puderam ser controlados com EPCs. Neste caso, adota-se o sistema de revezamento de atividades.

Equipamentos de proteção individual (EPI): pretendem proteger individualmente o trabalhador dos riscos em seu ambiente de trabalho. Apesar de certificados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, têm suas limitações quanto ao risco e dependem de adaptabilidade pelos usuários. Como podemos observar, no universo da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, o EPI é o último recurso que devemos adotar. Devemos, primeiro, tentar as medidas anteriores. Caso fique evidenciada a inviabilidade técnica destas, adota-se a proteção individual.

VI. PRAZO DE GUARDA E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Após a elaboração do programa, o histórico das atualizações deve ser mantido pela organização por um período mínimo de 20 anos.

O empregador deve, também, treinar os trabalhadores sobre a importância do PGR, deixando claro que eles devem colaborar e participar da implantação e execução do programa, assim como adotar as orientações de segurança do trabalho e ter a ciência de que seus apontamentos acerca dos riscos prejudiciais à sua saúde são muito importantes para a manutenção dos ambientes laborais devidamente saudáveis.

LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO (LTCAT) E PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)



I. **DEFINIÇÃO**

O LTCAT é uma exigência da Previdência Social que visa realizar um levantamento em âmbito qualitativo e quantitativo dos riscos físicos, químicos e biológicos capazes de prejudicar a saúde dos trabalhadores.

A aposentadoria especial é uma condição que pretende afastar de forma antecipada o trabalhador sujeito a agentes nocivos capazes de prejudicar sua saúde. De acordo com o regulamento da Previdência Social, a aposentadoria antecipada poderá ocorrer aos 15, 20 ou 25 anos de trabalho, observada ainda a idade mínima de 55 anos, 58 anos e 60 anos de idade, respectivamente, conforme o risco ao qual está sujeito o trabalhador.

II. OBRIGADOS

Todas as empresas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos físicos, químicos e biológicos estão obrigadas a elaborar e manter atualizado o LTCAT, sujeitando o estabelecimento a multas, de acordo com o artigo 58, parágrafo 3º, da Lei nº 8.213/91. O referido laudo deve ser elaborado por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, nos termos da legislação trabalhista.

Contudo, a Instrução Normativa INSS nº 128/2022, ao dispor sobre o PPP e o LTCAT, estabelece que, desde 01/01/2004, o reconhecimento das condições ambientais do trabalho se dá pelo PPP, dispensada a apresentação do LTCAT; ressalvada a possibilidade de o INSS solicitá-lo, ainda que não exigido inicialmente, toda vez que concluir pela necessidade da análise dele para subsidiar a decisão do enquadramento da atividade especial, nos termos do art. 272; art. 280, parágrafo único; e art. 281, § 4º da referida IN.

III. FINALIDADE

O objetivo do laudo é definir se os riscos presentes nos locais de trabalho ensejam o direito à aposentadoria especial. O cumprimento das ações previstas no PGR pode eliminar ou neutralizar os efeitos dos riscos, reduzir a possibilidade de agressão à saúde e descaracterizar a exposição como atividade especial para fins de aposentadoria.

As atividades determinadas como especiais, as quais devem ser lançadas no eSocial, exigem que a empresa recolha a contribuição suplementar para custear a antecipação da aposentadoria dos trabalhadores. As alíquotas a serem recolhidas são, respectivamente, 12%, 9% e 6% para aposentadorias aos 15, 20 e 25 anos de trabalho em tais condições. A atualização do LTCAT, que comprove a eliminação e/ou neutralização dos riscos, e o devido lançamento no eSocial determinarão a cessação das alíquotas supracitadas.

A comprovação das atividades especiais pelo trabalhador na Previdência Social deverá ser realizada por meio do Perfil Profissional Previdenciário (PPP), a ser expedido pelo representante legal da empresa com base no LTCAT.

IV. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A empresa deve manter atualizado o PPP de todos os empregados, além de modificar o documento sempre que houver alterações no processo de trabalho que justifiquem a atualização do LTCAT.

O PPP deve ser entregue ao trabalhador no ato de sua demissão, de forma a facilitar a reivindicação de sua aposentadoria quando preenchidos os requisitos da legislação previdenciária. Assim como o LTCAT, a não manutenção do PPP atualizado sujeita a empresa a multas por parte da Previdência Social.

A partir de janeiro de 2023, o PPP em meio físico foi substituído para o PPP eletrônico, cujas informações podem ser visualizadas no site ou no aplicativo Meu INSS. Assim, atualmente, o empregador não precisa mais entregar o formulário em caso de demissão do empregado, já que o segurado tem acesso às informações enviadas pelo eSocial.

V. PRAZO DE GUARDA

Diferentemente do PGR, a legislação previdenciária não prevê um período para guarda do LTCAT. Em razão da importância das informações contidas nesse documento, a recomendação é que os arquivos sejam preservados o maior tempo possível, pois a qualquer época a Previdência Social poderá solicitá-los para corroborar informações contidas no PPP referentes a períodos de trabalho especiais na empresa.



GRO, PGR, LTCAT E PPP NO E-SOCIAL :

No eSocial, tanto o reconhecimento dos fatores de risco como o monitoramento biológico deverão ser lançados nos eventos abaixo, para construção do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, a partir do momento em que este passar a ser digital, previsto para janeiro de 2023.

I. EVENTO S-2240 CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO – AGENTES NOCIVOS

Neste evento, serão registradas as condições ambientais de trabalho pelo declarante, indicando as condições de prestação de serviços pelo trabalhador, bem como serão pontuados a exposição a agentes nocivos e o exercício das atividades, descritos na “Tabela 24 – Agentes Nocivos e Atividades – Aposentadoria Especial”, do eSocial.

Ademais, serão individualizados os fatores de risco existentes nos ambientes aos quais o trabalhador está exposto, bem como a descrição das proteções coletivas e individuais utilizadas e sua eficácia.

Caso não haja exposição a risco, deve ser informado o código 09.01.001 (Ausência de fator de risco ou de atividades previstas no Anexo IV do Decreto 3.048/1999), da Tabela 24.

Devem ser descritas neste evento as atividades, sejam elas físicas ou mentais, realizadas pelo trabalhador.

As atividades serão descritas com exatidão, de forma sucinta e com a utilização de verbos no infinitivo impessoal, conforme tabela 24.

Exemplos: distribuir panfletos, operar máquina de envase, entre outros.

Caso a empresa forneça Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC e Equipamentos de Proteção Individual – EPI, deve ser informado neste evento, seguindo os requisitos da NR-6 ou de outras normas que tratem do assunto. Observar a informação referente ao Certificado de Aprovação ou ao documento de avaliação do EPI, bem como a sua eficácia.

Empresas que declararem que não possuem riscos, informando o código 09.01.001, não deverão preencher o campo “grupo {epcEpi}”, ou seja, não poderão informar a utilização de EPCs e EPIs.

Informar os dados do responsável pelo cadastro das informações dos registros ambientais, que pode ser de um ou mais profissionais que elaboraram o LTCAT ou outro documento aceito em sua substituição ou complemento, conforme legislação.

Caso as atividades exercidas no ambiente da empresa se caracterizem como perigosas, insalubres ou especiais, desempenhadas conforme tabela 24, informar os limites de tolerância, intensidade, concentração ou dose da exposição ao fator de risco conforme tabela 2.

Informar no evento de remuneração S-1200 se haverá o adicional para o financiamento da aposentadoria especial (15 anos, alíquota de 12%; 20 anos, alíquota de 9%; e 25 anos, alíquota de 6%), exceto para as categorias de trabalhadores a seguir:

104 – Empregado doméstico;

201 – Trabalhador avulso portuário;

202 – Trabalhador avulso não portuário;

901 – Estagiário.

II. INFORMAÇÕES RELATIVAS AO RESPONSÁVEL PELOS REGISTROS AMBIENTAIS

Preencher com o nome, CPF e NIS do responsável pelos registros ambientais.

Órgão de classe ao qual está vinculado o responsável pelos registros ambientais:

- 1. Conselho Regional de Medicina (CRM);**
- 2. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (Crea);**
- 9. Outros.**

Caso a indicação seja “Outros”, informar a sigla do órgão de classe e o número de inscrição ao qual o responsável pelos registros ambientais está vinculado.

PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

I. DEFINIÇÃO

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é regularizado pela Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho e Previdência e define em sua redação a obrigatoriedade de empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, independentemente do ramo de atividade exercido e da quantidade de trabalhadores que possuem em seu quadro, elaborarem e implementarem o programa em questão.

II.

EMPRESAS DISPENSADAS

Assim como no PGR, a NR-1 traz um tratamento diferenciado para as empresas enquadradas como MEI, EPP e ME com graus de riscos 1 e 2, nos termos da NR-4, e que não possuem riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos em seus ambientes de trabalho. Neste caso, as referidas empresas ficam dispensadas de elaborar o programa, devendo realizar somente o **Atestado de Saúde Ocupacional – ASO** de seus empregados.

III. EXAMES MÉDICOS QUE COMPÕEM O PROGRAMA

Os exames médicos ocupacionais, segundo a **NR-7**, devem ser realizados da seguinte forma:

Exame médico admissional: antes da admissão do trabalhador. É importante ressaltar que, no primeiro dia de trabalho de qualquer trabalhador admitido, o resultado de sua aptidão (capacidade laborativa), dado por meio do exame médico admissional, deve estar arquivado com a equipe de saúde ocupacional – caso a organização necessite tê-la em suas instalações e/ou departamento pessoal. Consideramos o exame médico admissional como um exame referencial.

Conceitua-se como exame referencial o primeiro exame de cada tipo ao qual o trabalhador foi submetido. É o exame norteador para que o médico do trabalho possa monitorar a sua saúde. Os demais exames serão tratados como exames sequenciais.

Exame médico periódico: após um ano da admissão, os trabalhadores expostos a riscos identificados no PGR deverão ser reavaliados para verificar se continuam aptos (capacidade laborativa) a exercer sua função. Para os demais trabalhadores, o exame periódico poderá ser realizado a cada dois anos. Com isso, podemos considerar o exame médico periódico como um exame de caráter sequencial.

Exame médico de mudança de função: este exame somente será realizado quando, além da nova função que o trabalhador exercerá, os riscos aos quais estará exposto também forem modificados. Por exemplo: um trabalhador foi admitido como estoquista, cujos riscos aos quais está submetido incluem levantar e transportar cargas manualmente. Após seis meses, ele é promovido a operador de empilhadeira, e passa a estar exposto a ruído, vibração e exigência de postura adequada. Assim como no exame médico admissional, o exame médico de mudança de função deverá ser realizado antes de o trabalhador iniciar suas tarefas e atividades que a nova função lhe atribuirá, tornando-se também um exame referencial.

Exame médico de retorno ao trabalho: após 30 dias de afastamento do trabalhador, seja por motivo de acidentes, seja por doenças relacionadas ou não ao trabalho, o exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado. Similar ao exame médico periódico, o exame médico de retorno ao trabalho se trata de um exame sequencial.

Exame médico demissional: independentemente do motivo da dispensa do trabalhador, o exame médico demissional deverá ser realizado em até dez dias após o término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha ocorrido há mais de 135 dias, para empresas de graus de riscos 1 e 2, e 90 dias, para empresas de graus de riscos 3 e 4. Para identificar o grau de risco de uma organização, basta consultar a **NR-4**.

Além dos exames médicos ocupacionais elencados, o médico do trabalho poderá realizar avaliações pontuais por meio de uma necessidade específica que tenha detectado. Este tipo de conduta não deve ser utilizado para fins de monitoração periódica, tal como o exame médico periódico.

A periodicidade mencionada em cada um dos exames médicos ocupacionais pode ser subtraída pelo médico do trabalho ou ainda em virtude de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Cabe ao médico do trabalho submeter o trabalhador a avaliações que considere essenciais para a concretização dos exames médicos ocupacionais, a fim de caracterizar sua aptidão (capacidade laborativa). Abaixo, exemplificamos algumas condutas:

Exame físico: aferição da pressão arterial, ausculta cardíaca e pulmonar, verificação de varizes nos membros inferiores, entre outros. Caso julgue necessário, o médico do trabalho também poderá solicitar a um especialista uma avaliação mental.

Anamnese ocupacional: questionário para identificar hábitos e estilos de vida que possam predispor a doenças e a acidentes relacionados ao trabalho ou ainda ao absenteísmo (falta ao trabalho), como: “Faz uso contínuo de algum medicamento? Qual?”; “Sente dor, formigamento ou ainda queimação em alguma parte do corpo durante o trabalho?”; “Já realizou alguma cirurgia? Qual?”.

Exames complementares: audiometria (exposição ocupacional ao ruído), hemograma completo e plaquetas (exposição ocupacional ao benzeno, como em postos revendedores de combustíveis), entre outros, definidos conforme a identificação dos riscos descritos no PGR aos quais os trabalhadores estão expostos. Todas as informações relativas ao histórico de saúde do trabalhador deverão ser compiladas em um prontuário médico sob a guarda exclusiva do médico do trabalho. A aptidão ou inaptidão do trabalhador ficará evidenciada através de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que deverá ter uma via entregue ao trabalhador e outra arquivada com a equipe de saúde ocupacional – caso a organização necessite tê-la em suas instalações – e/ou departamento pessoal.

Por fim, reforçamos que MEI, ME e EPP desobrigadas de elaborar PCMSO devem realizar e custear os exames médicos ocupacionais admissionais, demissionais e periódicos, a cada dois anos, de seus empregados.

IV. **PRAZO DE GUARDA**

Os documentos que comprovam a implementação do PCMSO, como ASOs, evidências da realização de campanhas de saúde e de ações educativas e o próprio PCMSO, devem ser mantidos por, no mínimo, 20 anos sob guarda da organização, por meio físico ou eletrônico.

Como vimos, o PCMSO é um programa focado na prevenção e deve ser reavaliado anualmente, pois uma vez que os objetivos e metas estipulados forem alcançados, cabe ao médico do trabalho, em conjunto com a organização, estabelecer novos desafios em busca da melhoria contínua.

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)



A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), regularizada pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho e Previdência, é, genuinamente, um grupo de trabalhadores que praticam forças-tarefa em prol da promoção da saúde e da prevenção de acidentes ou doenças no ambiente de trabalho.

Constituída por representantes do empregador (escolhidos pelo representante da organização sem a necessidade de votação) e representantes dos trabalhadores (escolhidos por meio de voto secreto pelos próprios trabalhadores), a CIPA é obrigatória em todos os estabelecimentos que admitam trabalhadores como empregados. Seu dimensionamento se dá por meio do cruzamento de duas informações: quantidade de trabalhadores que o estabelecimento possui e o grau de risco a partir de informações da NR-4.

Seu dimensionamento é diretamente proporcional à quantidade de trabalhadores lotados no estabelecimento, ou seja, quanto maior for a sua quantidade, mais “cipeiros” serão necessários. Há situações, de acordo com o quadro I da NR-5, em que a comissão será constituída por apenas um membro, comumente denominado “designado da CIPA”.

Nos exemplos dados abaixo, podemos compreender como é realizado o dimensionamento da CIPA.

I. CIPA CONSTITUÍDA POR REPRESENTANTES DO EMPREGADOR E DOS TRABALHADORES

**CNAE: 4711-3 Comércio varejista
de mercadorias em geral, com
predominância de produtos alimentícios –
hipermercados e supermercados**

QUANTIDADE DE TRABALHADORES: 418

GRAU DE RISCO: 2 (dois)

7 REPRESENTANTES DO EMPREGADOR, sendo:

4 efetivos

3 suplentes

**7 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES,
sendo:**

4 efetivos

3 suplentes

Totalizando 14 membros da CIPA

II. CIPA CONSTITUÍDA POR DESIGNADO

CNAE: 47.31-8 Comércio varejista de combustíveis para veículos automotores

QUANTIDADE DE TRABALHADORES: 10

GRAU DE RISCO: 3 (três)

1 DESIGNADO DA CIPA ESCOLHIDO PELO EMPREGADOR

OBS.: para toda CIPA constituída, haverá, obrigatoriamente, efetivos e suplentes, tanto para os representantes do empregador quanto para os representantes dos trabalhadores.

Independentemente de a comissão ser constituída por representantes do empregador e dos trabalhadores ou por designado da CIPA, todos devem ser treinados antes de sua posse.

O treinamento deverá ser ministrado por qualquer profissional do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) – técnico em segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico em enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho ou médico do trabalho ou por representante do sindicato patronal e/ou dos trabalhadores; ou ainda por qualquer profissional que possua conhecimento sobre os temas abordados descritos na própria NR-5, como por exemplo: investigação e análise de acidentes de trabalho, riscos no ambiente de trabalho e medidas de controle, doenças relacionadas ao trabalho, prevenção da aids, legislações trabalhista e previdenciária relacionadas à segurança e saúde no trabalho, atribuições da CIPA e outros assuntos relativos ao exercício na comissão.

Esse treinamento deverá ser realizado durante o expediente de trabalho e terá carga horária, conforme abaixo:

- A. 8 horas para estabelecimentos de grau de risco 1;**
- B. 12 horas para estabelecimentos de grau de risco 2;**
- c. 16 horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e**
- D. 20 horas para estabelecimentos de grau de risco 4.**

O referido treinamento poderá ser realizado na modalidade de ensino a distância, observando as regras abaixo:

Se a empresa for de grau de risco 2, deverá dedicar 4 horas do treinamento na modalidade presencial; se for de grau de risco 3 ou 4, deverá dedicar 8 horas presenciais. Para os estabelecimentos de grau de risco 1 e no caso do representante nomeado da NR-5, o treinamento poderá ser realizado integralmente na modalidade de ensino a distância ou semipresencial.

Uma vez empossados, os membros da CIPA ou designado da CIPA devem cumprir com as suas atribuições estipuladas pela NR-5 durante um ano de mandato.

É recomendável traçar um plano de trabalho a fim de facilitar a compreensão das forças-tarefa delegadas a cada um dos membros. Pode-se utilizar da regra “80-20”, por exemplo, para equilibrar as atribuições como “cipeiro” com as atividades para as quais o trabalhador foi contratado. Em média, 80% do seu tempo na organização serão utilizados em seu papel principal, enquanto os demais 20% serão destinados a trabalhar em prol da comissão.

III. ATRIBUIÇÕES DA CIPA SEGUNDO A NR-5 E EXEMPLOS DE SUA APLICAÇÃO

Com exceção do designado da CIPA e dos representantes do empregador, todos os representantes dos trabalhadores (efetivos e suplentes) gozarão de estabilidade, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

Toda a documentação relativa ao processo eleitoral, tais como editais de convocação, cédulas, atas de eleição, entre outros, deverá ser mantida pela organização, por meio físico ou eletrônico, por um período mínimo de cinco anos, e protocolada no sindicato da categoria, quando houver solicitação por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO



A CAT é um documento legal que deve ser emitido pela empresa ou pelo empregador doméstico em caso de acidente de trabalho. O acidente de trabalho é o fato ocorrido dentro ou fora da empresa durante o desempenho das funções pelo empregado, causando incapacidade para o trabalho.

Estão equiparadas a acidente de trabalho as doenças originárias dos ambientes laborais, tais como as doenças profissionais e do trabalho. Os acidentes ocorridos no trajeto também são considerados acidentes de trabalho por equiparação.

Entende-se por doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade (ex.: tendinite em operadores de caixa); a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (ex.: perda auditiva provocada pelo ruído sem o devido controle).

Caracteriza acidente de trajeto o fato ocorrido na ida ou na volta do trabalho, desde que o trabalhador não altere o seu trajeto habitual.

A CAT deve ser emitida no primeiro dia útil após o ocorrido. A responsabilidade pela emissão do documento é do empregador, contudo, em caso de omissão por parte da empresa, o próprio empregado poderá emití-lo, recorrer ao sindicato de sua categoria, ao médico que fez o primeiro atendimento ou ainda aos seus dependentes.

Com a emissão da CAT, o auxílio-doença acidentário – benefício concedido em caso de afastamento superior a 15 dias – desvincula-se de carência, garantindo que o segurado receba o benefício durante todo o afastamento. Além de garantir o auxílio-doença, o referido documento sinaliza à Previdência Social o número de acidentes ocorridos, permitindo o levantamento de dados estatísticos e epidemiológicos, bem como a definição das ações necessárias para a redução de tais ocorrências.

A CAT está prevista no artigo 22 da Lei nº 8.213/91, e a não emissão deste documento dentro do prazo legal predispõe a empresa a multas.

Para auxiliar nas despesas oriundas de acidente de trabalho, a Previdência Social estabeleceu o Risco de Acidente de Trabalho (RAT), que varia de 1% a 3%, conforme o risco da empresa. O RAT incide sobre a remuneração paga pela empresa a seus empregados. As alíquotas do RAT podem ser majoradas pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que é uma espécie de punição vinculada aos acidentes e às doenças ocorridos na empresa.

O RAT está previsto no artigo 22, inciso II da Lei nº 8.212/91 e faz parte do plano de custeio da Previdência Social. O FAP tem previsão legal no art. 10 da Lei nº 10.666/03, e tem como finalidade reduzir em até 50% a alíquota do RAT para as empresas com bom desempenho em Segurança e Saúde no Trabalho, assim como aumentar em até 100% a respectiva alíquota para as instituições com desempenho ruim em ações preventivas.

O RAT e o FAP juntos formam a alíquota final definida por meio das CATs emitidas e também pela perícia do INSS quando da constatação de doenças relacionadas ao trabalho.

Diante do exposto, percebe-se que a CAT está vinculada às ocorrências nos ambientes de trabalho provocadas pela falta de prevenção, servindo de sinalizador aos entes públicos sobre o desempenho das instituições no campo da Segurança e Saúde no Trabalho.

Portanto, adotar o cumprimento das normas de Segurança e Saúde no Trabalho permite que o trabalhador fique protegido e retorne para sua família livre de lesões, além de contribuir para redução da carga tributária.

CAT NO E-SOCIAL

I. S-2210 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Este evento deverá ser utilizado pelo empregador para comunicar acidente de trabalho, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.

Os demais legitimados previstos na legislação para emissão da CAT continuarão utilizando o sistema atual de notificações através da CATWEB.

Caso o acidente se refira a trabalhador que prestava serviço no ambiente de trabalho da empresa tomadora (contratante), a empresa prestadora (contratada) deve informar o CNPJ/CNO/CAEPF do local do acidente, bem como informar o código do ambiente cadastrado na tabela S-1060.

II. TIPOS DE CAT

Inicial Refere-se à primeira comunicação do acidente ou doença do trabalho.

Reabertura Quando houver reinício de tratamento ou afastamento por agravamento da lesão (acidente ou doença comunicados anteriormente ao INSS).

Comunicação de óbito Refere-se à comunicação do óbito, em decorrência de acidente do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial. No caso de morte imediata, deverá ser entregue a CAT inicial com a informação no campo {tpCat}, com o código 3 – Comunicação de Óbito.

Caso o acidente de trabalho resulte em afastamento do trabalhador, deverá enviar o evento S-2230 – Afastamento Temporário.

A informação do código da Classificação Internacional de Doenças (CID) é obrigatória na CAT, por se tratar de evento de notificação compulsória, conforme prevê o artigo 22 da Lei nº 8.213, de 1991, e o artigo 169 da CLT.

Para preenchimento da CAT no campo “parte do corpo atingida”, utilizar apenas um dos códigos da tabela 13 do eSocial, tendo em vista a previsão de códigos específicos para as situações em que mais de uma parte do corpo é atingida no acidente.

Em relação ao agente causador, utilizar a tabela 14 ou 15 do eSocial.

O CID somente é obrigatório nos casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Nos demais casos, depende da autorização do trabalhador.



ERGONOMIA

Conforme foi exposto no início deste documento, a nova **NR-1** determina que todas as empresas elaborem e implementem o Programa de Gerenciamento de riscos – PGR. Nesse programa devem estar contemplados os riscos ergonômicos por meio de uma avaliação ergonômica preliminar.

A Norma Regulamentadora nº 17 (**NR-17**) estabelece parâmetros para a adaptação das condições encontradas nos ambientes de trabalho com as características psicofisiológicas dos trabalhadores, tais como: postura, reflexos, coordenação motora, execução de movimentos, aspectos comportamentais e cognitivos, atendendo às necessidades do trabalhador, da empresa (que necessita de trabalhadores saudáveis por questão de produtividade, qualidade e competitividade) e da sociedade.

É importante reconhecer, avaliar e propor medidas de controle para os fatores de riscos ergonômicos oriundos de:

Levantamento, transporte e descarga individual de materiais;

Mobiliários e equipamentos dos postos de trabalho;

Condições ambientais de trabalho, como iluminação, velocidade do ar, umidade do ar, temperatura e conforto acústico;

Organização do trabalho em virtude e sobrecarga mental, concentração, atenção e memória. Para que possamos compreender melhor a amplitude dos riscos ergonômicos, analisaremos fragmentos do último Anuário Estatístico da Previdência Social (Aeps), relativo ao ano de 2016, no qual, considerando as características dos comerciários, todos os dados a seguir podem ter contribuído para o absenteísmo dos trabalhadores.

Separamos os cinco principais motivos de acidentes do trabalho com base na Classificação Internacional de Doenças (CID) no quadro a seguir:

QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS NO BRASIL COM BASE NOS CÓDIGOS DA CID NO ANO DE 2021*

CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS (CID) MAIS INCIDENTES EM ACIDENTES DO TRABALHO NO ANO DE 2021	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS COM BASE NOS CÓDIGOS DA CID NO ANO DE 2021
S61 – Ferimento do punho e da mão	50.981
S62 – Fratura ao nível do punho e da mão	32.814
S93 – Luxação, entorses, distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do tornozelo e do pé	24.647
S60 – Traumatismo superficial do punho e da mão	20.400
S82 – Fratura da perna, incluindo tornozelo	18.470

* Os dados completos podem ser acessados por este link

Verificamos também as cinco partes do corpo mais atingidas em razão dos acidentes do trabalho ocorridos:

QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS NO BRASIL COM BASE NAS PARTES DO CORPO MAIS ATINGIDAS NO ANO DE 2021*

PARTE DO CORPO MAIS ATINGIDA EM ACIDENTES DO TRABALHO NO ANO DE 2021	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO OCORRIDOS COM BASE NA PARTE DO CORPO MAIS ATINGIDA NO ANO DE 2021
Dedo	111.061
Pé (exceto artelhos)	38.546
Mão (exceto punho ou dedos)	31.582
Joelho	22.230
Partes Múltiplas	22.101

* Os dados completos podem ser acessados por este link

Diante do exposto, podemos observar que os riscos ergonômicos são tão importantes quanto os riscos físicos, químicos e biológicos, tendo em vista que têm alto potencial de provocar danos à saúde e à integridade física dos trabalhadores. Tais riscos, assim como aqueles previstos no PGR, devem ser monitorados por intermédio do SESMT – caso a organização necessite tê-lo em suas instalações –, com o auxílio da Cipa.

PENALIDADES

O eSocial inova no que tange à aplicação das penalidades, pois o lançamento de informações incongruentes e fora do prazo estipulado despertará ao Fisco a possibilidade de punição ao empregador. Elenca-mos as punições inerentes à área de se-gurança e saúde do trabalho, tomando-se como base a **NR-28**, o Decreto nº 3.048/99 e a Lei nº 8.213/91, conforme os exemplos abaixo:

Exemplo 1

CNAE: 47.11-3 Comércio varejista de mer-cadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados e supermercados

QUANTIDADE DE TRABALHADORES: 418

DESCUMPRIMENTO LEGAL	INFRAÇÃO MÍNIMA (R\$)	INFRAÇÃO MÁXIMA (R\$)
PGR	1.321,48	5.841,36
LTCAT	A partir de 6.361,73	
PPP	636,17	63.617,35
PCMSO	792,68	3.167,52
Cipa	1.321,48	5.841,36
CAT	1.693,72	5.645,80
Ergonomia	1.321,48	5.841,36
Deixar de informar os afastamentos temporários (férias, atestados de afastamentos superiores a dois dias, licença-maternidade etc.)	1.812,87	181.284,63

Exemplo 2

CNAE: 47.31-8 Comércio varejista de combustíveis para veículos automotores

QUANTIDADE DE TRABALHADORES: 10

Para qualquer tipo de empresa, independentemente do ramo de atividade exercido e da quantidade de trabalhadores em seu quadro, a infração por apresentar no eSocial informações erradas, incompletas ou omitidas será de:

INFRAÇÃO: artigo 57, inciso III, da MP 2.158-35/01

MULTA MÍNIMA R\$ 100,00

MULTA MÁXIMA de 3% do valor das transações comerciais ou das operações financeiras

DESCUMPRIMENTO LEGAL	INFRAÇÃO MÍNIMA (R\$)	INFRAÇÃO MÁXIMA (R\$)
PGR	670,32	2.970,68
LTCAT	A partir de 6.361,73	
PPP	636,17	63.617,35
PCMSO	402,19	1.787,52
Cipa	670,32	2.970,68
CAT	1.693,72	5.645,80
Ergonomia	670,32	2.970,68
Deixar de informar os afastamentos temporários (férias, atestados de afastamentos superiores a dois dias, licença-maternidade etc.)	1.812,87	181.284,63



REFERÊNCIAS

CLT

NRs 4, 5, 7, 9, 17 e 28

Lei nº 8.212/91

Lei nº 8.213/91

Portaria nº 25/94

Decreto nº 3.048/99

Lei nº 10.666/03

Lei nº 12.766/12

Decreto nº 8.373/2014

Anuário Estatístico da Previdência Social – págs. 612 e 614

Sugestão 5 – elaboração e desenvolvimento do PCMSO da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt) – págs. 1, 2, 3 e 25

Conteúdo técnico elaborado pelos docentes Abelman Silva de Souza e Antônio Luís Gomes Sampaio, da Unidade Especialista em Meio Ambiente e Saúde e Segurança do Trabalho do Senac São Paulo, unidade Jabaquara.

GLOSSÁRIO

AIDS Sigla em inglês para a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (*Acquired Immunodeficiency Syndrome*)

ASO Atestado de Saúde Ocupacional

CA Certificado de Aprovação

CAEPF Cadastro de Atividade da Pessoa Física

CAT Comunicação de Acidente de Trabalho

CBO Classificação Brasileira de Ocupações

CEF Caixa Econômica Federal

CID Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNO Cadastro Nacional de Obras

CNPJ Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CPF Cadastro de Pessoas Físicas

CREA Conselho Regional de Engenharia e Agronomia

CRM Conselho Regional de Medicina

EAD Educação a Distância

EPC Equipamento de Proteção Coletiva

EPI Equipamento de Proteção Individual

E-SOCIAL Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FAP Fator Acidentário de Prevenção

FGTS Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GFIP Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

INSS Instituto Nacional do Seguro Social

LTCAT Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho

MTP Ministério do Trabalho e Previdência

NIS Número de Identificação Social

NIT Número de Inscrição do Trabalhador

NR Norma Regulamentadora

PASEP Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PCMSO Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPP Perfil Profissiográfico Previdenciário

PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RAT Riscos Ambientais do Trabalho

RFB Receita Federal do Brasil

SESMT Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SIPAT Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

SST Saúde e Segurança do Trabalho



FECOMERCIO^{SP}

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS,
SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700

www.fecomercio.com.br



PRODUÇÃO  TUTU

LOGO DO SINDICATO