



## **LC 224 e a nova regra dos Incentivos Fiscais: quando saúde ocupacional e gestão de riscos passam a sustentar benefícios tributários**

Autor: Dr. Airton Kwitko (03/26) – [kwitko@sigoweb.com.br](mailto:kwitko@sigoweb.com.br)

### **0. Abertura: olhar estratégico – o que realmente diz o Art. 14-A**

A LC 224 introduziu uma mudança importante na manutenção de incentivos fiscais. Muitos gestores enxergam apenas riscos de corte, mas o **Artigo 14-A, alínea III**, indica exatamente o que é necessário para sustentar esses benefícios: **equilíbrio entre desempenho econômico, impacto ambiental e responsabilidade social**.

Em termos modernos, isso é o que chamamos de **ESG — Environmental, Social, Governance**:

- **E (Environmental)**: impacto ambiental e rastreabilidade da operação.
- **S (Social)**: cuidado com trabalhadores, saúde ocupacional e relações com a comunidade.
- **G (Governance)**: transparência, controles internos e conformidade.

Para empresas estratégicas, essa mudança representa **oportunidade**, não apenas obrigação: indicadores antes vistos como internos podem ser convertidos em **prova objetiva de gestão responsável**, garantindo a manutenção dos incentivos fiscais.

**Mensagem chave:**

**Incentivos fiscais não dependem apenas de números contábeis; eles agora exigem evidências de gestão equilibrada nas três dimensões do ESG.**

## **1. A nova lógica da LC 224: o choque inicial**

O principal impacto da LC 224 é a mudança de foco. Antes, bastava desempenho econômico; agora, é necessário **equilíbrio sistêmico**:

- **Econômico:** resultados, produtividade e geração de valor.
- **Ambiental:** impacto ambiental, rastreabilidade e sustentabilidade.
- **Social:** saúde, segurança e gestão de pessoas.

O recado implícito do Estado é claro para cada setor:

- **Agronegócio e Agroindústria:** exportações e margens dependem do cuidado com a saúde do trabalhador.
- **Indústria Química e Petroquímica:** benefícios fiscais condicionados a prevenção de doenças ocupacionais.
- **Tecnologia e Inovação:** investimento em P&D deve preservar saúde mental e bem-estar.
- **Infraestrutura e Mineração:** segurança e estabilidade social nos canteiros de obras são essenciais.

**Mensagem chave:**

**Responsabilidade social e saúde ocupacional agora caminham lado a lado com a performance econômica.**

## 2. Custos ocultos: o que ainda não aparece no balanço

Indicadores tradicionalmente internos passam a ter **relevância estratégica**. Absenteísmo, presenteísmo, turnover e sinistralidade deixam de ser apenas métricas operacionais e se tornam **dados que sustentam incentivos fiscais**.

- **Absenteísmo:** afastamentos frequentes sinalizam falhas na gestão de riscos.
- **Presenteísmo:** trabalhadores presentes, mas improdutivos ou adoecidos, impactam a operação de forma invisível.
- **Turnover:** alta rotatividade gera perda de conhecimento, instabilidade e custos de reposição.
- **Sinistralidade:** acidentes e doenças ocupacionais afetam trabalhadores, empresas e a sociedade.

<b>Mensagem chave:</b>
<b>Custos ocultos revelam a qualidade da gestão social da empresa — e passam a ser critério relevante na avaliação de incentivos.</b>

## 3. O papel estruturante da NR-1

A NR-1 estabelece o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), criando um sistema contínuo de identificação, avaliação, controle e monitoramento de riscos no ambiente de trabalho.

Não se trata apenas de uma norma de conformidade: o GRO se torna instrumento de governança social, conectando saúde ocupacional à estratégia fiscal e à manutenção de incentivos da LC 224.

O GRO exige processos claros e estruturados:

- Identificar perigos;
- Avaliar riscos;
- Adotar medidas de controle;
- Monitorar continuamente.

Essa abordagem transforma a SST em indicador objetivo, permitindo que gestores e auditores comprovem a proteção do capital humano — elemento essencial para sustentar benefícios fiscais.

Além dos riscos físicos e químicos, a NR-1 passa a incluir riscos psicossociais, como sobrecarga, burnout e pressão psicológica.

Gerir esses riscos não é apenas proteção ao trabalhador, mas também estratégia para demonstrar cumprimento da alínea III do artigo 14-A, garantindo a manutenção sustentável de incentivos fiscais.

**Mensagem chave:**

**A NR 1 conecta saúde ocupacional à estratégia fiscal, tornando indicadores como absenteísmo, presenteísmo e turnover sinais objetivos da gestão social e evidências concretas para sustentação de incentivos fiscais.**

#### **4. ESG e a tradução para a dimensão social**

Antes de focar no “S”, é necessário compreender o ESG como um todo:

- **E (Environmental):** impacto ambiental e rastreabilidade.
- **S (Social):** cuidado com trabalhadores, saúde ocupacional, segurança e relações com a comunidade.
- **G (Governance):** transparência, conformidade e controles internos.

No contexto da LC 224, ESG não é apenas um conceito de mercado; é **instrumento de prova**

para a manutenção de incentivos fiscais.

#### 4.1 O “S” do ESG

O “S” traduz saúde e segurança do trabalho em **evidência objetiva de responsabilidade social**. Indicadores como absenteísmo, presenteísmo, turnover e sinistralidade passam de métricas internas a **dados estratégicos que sustentam incentivos fiscais**.

#### Quatro eixos estruturam essa tradução:

1. **Diagnóstico e Monitoramento:** mapeamento de riscos psicossociais, triagem ativa e identificação de fatores críticos.
2. **Cultura de Cuidado e Intervenção:** programas de apoio, políticas de desconexão e capacitação de líderes.
3. **Resultados Organizacionais:** absenteísmo, presenteísmo, sinistralidade e turnover como evidências de gestão social.
4. **Cultura e Engajamento:** clima organizacional, eNPS e diálogo social estruturado.

<b>Mensagem chave:</b>
<b>Saúde ocupacional mensurável não é custo, é dado econômico que sustenta incentivos fiscais.</b>

## 5. Evidências auditáveis: a nova exigência

A manutenção de incentivos fiscais deixou de ser apenas uma questão de cumprimento de normas: tornou-se essencialmente probatória.

Não basta cumprir obrigações legais ou adotar boas práticas; a LC 224 exige que a empresa demonstre, de forma verificável, que gera valor econômico, social e ambiental de maneira equilibrada e sustentável.

Para isso, a integração entre gestão tributária, governança corporativa e saúde ocupacional



é fundamental. Indicadores como absenteísmo, presenteísmo, turnover e sinistralidade não podem mais ser tratados como métricas isoladas: eles se tornam evidências estratégicas de que a empresa cumpre a contrapartida social da alínea III do artigo 14-A.

Ferramentas como SIGOWEB e DEDIX tornam possível organizar e conectar esses dados:

- SIGOWEB centraliza e estrutura indicadores de saúde ocupacional, SST e riscos;
- DEDIX vincula essas informações à governança e auditoria corporativa.

Juntas, essas ferramentas permitem que a empresa transforme gestão operacional e social em evidência auditável, comprovando de forma consistente que gera valor econômico, social e ambiental.

No novo ambiente regulatório, dados confiáveis não são apenas métricas: são a prova concreta que sustenta a manutenção dos incentivos fiscais e cria vantagem estratégica.

## 6. Conclusão estratégica – detalhamento das áreas envolvidas

A LC 224 transforma a gestão empresarial em **evidência mensurável**. Incentivos fiscais passam a pertencer não apenas a quem os solicita, mas a quem consegue **provar** que os merece. Indicadores de saúde ocupacional e gestão de riscos tornam-se **ativos estratégicos**, diretamente ligados à manutenção de benefícios fiscais.

A pergunta que define a estratégia é simples, mas profunda: **Quais organizações conseguem demonstrar, de forma consistente e auditável, que geram valor econômico sem criar passivos sociais invisíveis?**

A resposta exige integração entre áreas tradicionalmente separadas, que antes atuavam quase isoladas:

1. **Tributária / Fiscal:** calcula, solicita e controla incentivos fiscais, mas muitas vezes sem conexão com operação ou saúde ocupacional.



2. **Jurídica / Compliance:** garante conformidade legal e regulatória, mas raramente vincula suas análises à performance social ou ambiental.
3. **Recursos Humanos / Saúde Ocupacional:** gerencia absenteísmo, presenteísmo, turnover, sinistralidade e programas de saúde, mas ainda não conecta esses dados ao impacto fiscal ou à estratégia corporativa.
4. **Governança Corporativa / Estratégia:** supervisiona políticas e decisões de alto nível, mas nem sempre integra métricas econômicas, sociais e ambientais em um único dashboard.

No novo regime, essas áreas precisam operar de forma **coordenada e integrada**, apoiadas por ferramentas que transformem gestão operacional e social em **dados estratégicos e auditáveis**, permitindo:

- Demonstrar que a empresa cumpre suas obrigações sociais e ambientais;
- Sustentar a manutenção dos incentivos fiscais de forma objetiva;
- Transformar responsabilidade social em **vantagem competitiva**, não apenas em custo ou obrigação.

Ferramentas como **SIGOWEB** e **DEDIX** tornam essa integração possível:

- O **SIGOWEB** organiza e conecta indicadores de SST, saúde ocupacional e gestão de riscos;
- A **DEDIX** vincula esses dados à governança corporativa e auditoria, transformando informação operacional em **prova concreta**.

**Resumo final:**

**No novo regime da LC 224, o incentivo fiscal passa a pertencer não apenas a quem solicita, mas a quem consegue provar que merece. Isso só é possível quando tributário, jurídico, RH, governança e operações falam a mesma língua, convergindo em dados**



confiáveis e auditáveis que transformam responsabilidade social em vantagem estratégica.