

A contestação do FAP é anual.

A inteligência previdenciária precisa ser mensal.

Autor: Dr. Airton Kwitko – em setembro de 2026

O problema

A contestação anual do FAP, isoladamente, não produz uma gestão efetiva do risco previdenciário.

A contestação do FAP acontece uma vez por ano. Mas os eventos que determinam o FAP acontecem durante todo o ano — e seus efeitos podem aparecer somente muito tempo depois.

Os resultados de cinco editais de contestação do FAP, reunindo **5.465 resultados**, ajudam a dimensionar esse problema. Nessa amostra, **4.495 contestações (82,25%) foram indeferidas integralmente**. Outras **814 (14,89%) tiveram deferimento apenas parcial**, enquanto somente **156 (2,85%) obtiveram deferimento total**.

Tabela — Decisões dos Editais do CRPS/MPS — 2024

Edital	Indeferimento Total N°	Indeferimento Total %	Deferimento Parcial N°	Deferimento Parcial %	Deferimento Total N°	Deferimento Total %	Total
Edital n° 1/2024 — 03/01/2024	1.068	76,12%	275	19,60%	60	4,28%	1.403
Edital n° 3/2024 — 29/01/2024	605	86,93%	68	9,77%	23	3,30%	696
Edital n° 13/2024 — 21/02/2024	1.039	90,82%	77	6,73%	28	2,45%	1.144
Edital n° 15/2024 — 29/02/2024	744	69,02%	317	29,41%	17	1,58%	1.078
Edital n° 20/2024 — 25/03/2024	1.039	90,82%	77	6,73%	28	2,45%	1.144
TOTAL GERAL	4.495	82,25%	814	14,89%	156	2,85%	5.465

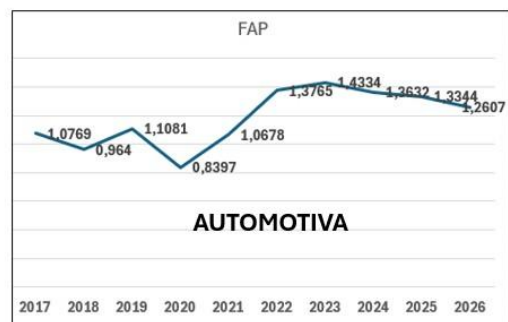
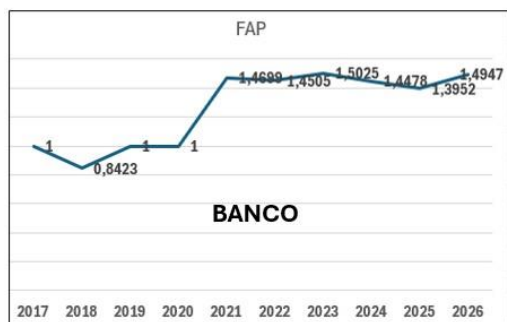
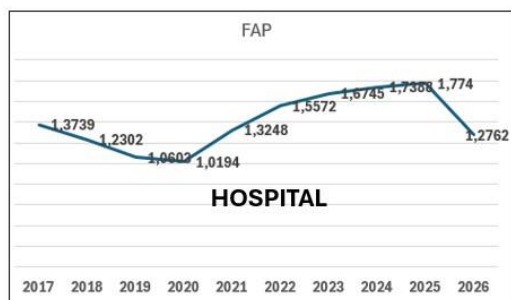
Esses números não permitem concluir que toda contestação anual seja ineficaz, mas mostram uma realidade importante: **a contestação, tomada isoladamente, tem alcance limitado como instrumento de gestão.** Ela atua sobre o resultado já produzido, quando os eventos que o determinaram já ocorreram.

E há outro aspecto ainda mais relevante.

Se a contestação anual fosse suficiente para produzir uma melhora consistente do FAP, seria razoável esperar que, ao longo dos anos, sua aplicação sistemática contribuísse para uma trajetória de redução ou, pelo menos, de controle mais consistente do índice.

Não é o que se observa nos exemplos abaixo.

Os gráficos mostram a evolução do FAP, entre 2017 e 2026, de grandes empresas de quatro segmentos distintos — **hospital, call center, banco e automotivo**. Em todos eles há períodos de redução e de elevação, mas **não se observa uma trajetória sustentada de melhora ao longo da década.** Em alguns períodos, o índice volta a subir depois de ter caído; em outros, permanece em patamares elevados ou retorna a níveis próximos dos anteriores.



O problema, portanto, não está apenas em **contestar o FAP**.

Está em **esperar o FAP ser publicado para começar a olhar para os eventos que o produziram.**

Quando a empresa recebe o FAP, os fatos que determinaram aquele resultado pertencem ao passado. A contestação anual pode corrigir determinadas inconsistências, quando identificadas e comprovadas, mas não substitui uma atuação contínua sobre a informação previdenciária.

O FAP é anual. O risco previdenciário, não.

Por isso, se o objetivo é efetivamente administrar os fatores que impactam o FAP e não apenas contestar o índice depois de publicado, a lógica precisa mudar.

Não se trata de substituir a contestação anual do FAP. **Trata-se de complementá-la com uma gestão previdenciária contínua, capaz de acompanhar, analisar e tratar os eventos ao longo do ano, antes que seus efeitos apareçam no FAP.**

A contestação anual continua necessária. Mas ela não deve ser o único momento de atuação sobre o risco previdenciário.

A solução

Se o FAP é anual, a inteligência previdenciária precisa ser mensal.

A contestação do FAP deve continuar sendo anual. O que precisa mudar é o momento em que a empresa começa a acompanhar, analisar e tratar os eventos que podem repercutir no seu resultado.

O FAP é contestado uma vez por ano. As divergências que podem fundamentar essa contestação, porém, precisam ser identificadas muito antes.

O FAP divulgado no final de setembro de 2026, para vigorar em 2027, por exemplo, é calculado com base nos eventos ocorridos em 2024 e 2025. Quando o resultado é divulgado, portanto, os fatos que determinaram seu cálculo já aconteceram há muito tempo. Esperar a publicação para começar a investigar significa trabalhar retrospectivamente, reconstruindo acontecimentos que poderiam ter sido identificados e tratados quando ocorreram.

É por isso que a gestão previdenciária precisa acontecer durante todo o ano.

A gestão começa todos os meses

O trabalho começa com a importação semanal dos benefícios do INSS Empresa. A partir desses dados, o SIGOWEB organiza as informações e realiza uma primeira camada de análise, identificando situações objetivas que podem exigir atuação.

Nessa primeira camada, o sistema verifica, entre outros aspectos, se o benefício está relacionado a uma pessoa que efetivamente teve vínculo com a empresa e se a concessão ocorreu dentro do período de graça. Quando é identificada uma situação que merece questionamento, ela é imediatamente encaminhada ao escritório jurídico, que avalia a medida cabível.

Mas o trabalho não termina aí.

Em uma segunda camada de análise, entram os benefícios que exigem uma avaliação mais aprofundada, especialmente aqueles em que é necessário analisar o nexo entre o benefício e o trabalho. Nesse momento, as informações previdenciárias são confrontadas com informações médicas e ambientais, permitindo construir tempestivamente os elementos necessários para que o escritório jurídico avalie a existência ou não de fundamento para contestação.

Essa divisão em duas camadas é fundamental: primeiro, o SIGOWEB identifica automaticamente as inconsistências objetivas; depois, aquilo que permanece e exige uma análise mais aprofundada passa por uma avaliação médico-ambiental, com apoio da inteligência artificial e posterior revisão humana, antes de ser encaminhado ao escritório jurídico.

O objetivo é simples: não esperar o FAP para descobrir o que deveria ter sido analisado meses ou anos antes.

O volume de dados exige tecnologia

Esse trabalho seria difícil de realizar de forma consistente apenas por meio de planilhas e análises manuais. Uma empresa pode acumular centenas ou milhares de eventos previdenciários, cada um com informações, datas, vínculos, tipos de benefício e circunstâncias diferentes.

É nesse ponto que um software robusto faz diferença. O SIGOWEB processa grandes volumes de informações, cruza dados, identifica padrões e inconsistências, organiza os casos e estabelece prioridades para a análise. A tecnologia permite que o trabalho deixe de depender exclusivamente da procura manual por situações específicas e passe a funcionar de maneira sistemática e contínua.

A inteligência previdenciária, portanto, não é apenas ter acesso aos dados. É transformar um grande volume de dados em informação organizada, identificar aquilo que merece atenção e entregar ao profissional responsável os elementos necessários para a tomada de decisão.

SIGOWEB e escritório jurídico

Nesse processo, os papéis são distintos e complementares.

Na **primeira camada**, o SIGOWEB identifica automaticamente as inconsistências objetivas relacionadas aos benefícios, organiza essas ocorrências e as encaminha ao escritório jurídico para análise e definição da medida cabível.

Na **segunda camada**, o SIGOWEB estrutura as informações previdenciárias, médicas e ambientais necessárias à análise do nexó. O material é submetido à inteligência artificial e posteriormente revisado, antes de ser encaminhado ao escritório jurídico.

Cabe ao **escritório jurídico** analisar os casos, complementar as informações quando necessário, definir a estratégia e conduzir a atuação perante a Previdência.

O SIGOWEB fornece tecnologia, metodologia e inteligência. O escritório transforma essa inteligência em ação jurídica.

Gestão mensal não substitui a contestação anual

A gestão previdenciária mensal não substitui a contestação anual do FAP, porque são trabalhos diferentes e tratam de informações diferentes. A contestação anual é feita a partir das divergências apresentadas no informe do FAP, que abrangem cinco grupos de informações: massa salarial, número de vínculos, dados de rotatividade, CATs — com atenção especial às CATs relacionadas a óbito — e benefícios.

No caso dos benefícios, é importante compreender exatamente o que a Previdência considera como divergência para fins da contestação anual. Não se trata, nesse momento, de discutir o nexó entre o benefício e o trabalho. As divergências relacionadas aos benefícios são objetivas: a existência de benefício concedido a uma pessoa que nunca teve vínculo com a empresa ou a concessão de benefício fora do período de graça.

É justamente por isso que a gestão mensal tem uma função diferente e complementar. Durante todo o ano, o SIGOWEB acompanha os benefícios e, em uma primeira camada de análise, identifica essas duas situações objetivas: benefícios de pessoas que não

trabalharam para a empresa e benefícios concedidos fora do período de graça. Quando existe fundamento para questionamento, a informação é encaminhada tempestivamente ao escritório jurídico, que avalia a medida cabível.

Em uma segunda camada, a gestão mensal vai além dessas divergências objetivas e permite analisar o nexo dos benefícios, especialmente aqueles que podem repercutir no FAP. Essa análise acontece enquanto o fato ainda está próximo de sua origem, com a possibilidade de reunir, de forma tempestiva, as informações previdenciárias, médicas e ambientais necessárias para subsidiar a atuação jurídica. Não se espera a publicação do FAP para descobrir um problema que precisava ter sido questionado muito antes.

Essa diferença é fundamental porque a contestação de um benefício não pode ser deixada para a contestação anual do FAP. O Decreto nº 3.048/1999 estabelece, em seu art. 337, §§ 7º e 8º, a possibilidade de contestação do nexo pela empresa e fixa prazo de 15 dias para esse requerimento. Portanto, aquilo que a empresa identifica hoje como um possível problema de nexo precisa ser analisado e, quando houver fundamento, encaminhado para contestação no momento oportuno — e não dois ou três anos depois, quando o FAP for divulgado.

Assim, quando chega o período da contestação anual, grande parte do trabalho relacionado aos benefícios já foi realizada ao longo do ano. As situações objetivas já foram identificadas e encaminhadas; os benefícios que exigiam análise de nexo já tiveram a oportunidade de ser tratados tempestivamente. A empresa continua, naturalmente, realizando a contestação anual do FAP sobre as divergências constantes do informe, mas não precisa começar naquele momento um trabalho que deveria ter sido feito durante todo o ano.

A gestão mensal, portanto, não elimina a contestação anual. Ela muda a lógica do trabalho: a empresa deixa de esperar a publicação do FAP para começar a procurar problemas e passa a acompanhar seus eventos previdenciários enquanto eles acontecem. A contestação anual passa a ser uma etapa do processo, e não o momento em que todo o trabalho previdenciário começa.

O que a gestão mensal entrega

A gestão previdenciária mensal gera informações que permitem à empresa acompanhar seus afastamentos, identificar situações que exigem providências e acompanhar a evolução de seu perfil previdenciário ao longo do tempo.

1. Relatório de Retornos Previstos

Identifica os empregados com previsão de cessação do benefício no mês, permitindo acompanhar se o retorno ao trabalho ocorreu efetivamente e identificar situações que mereçam atenção.

2. Relatório de Obrigações de FGTS

Identifica os empregados afastados por benefício acidentário — B91 — para acompanhamento das situações em que permanece a obrigação de recolhimento do FGTS durante o afastamento.

3. Relatório de Inconsistências e Oportunidades de Atuação

Identifica e qualifica inconsistências previdenciárias e benefícios que apresentam elementos para análise e eventual atuação administrativa ou judicial, incluindo as situações identificadas na primeira camada de análise e os casos que, na segunda camada, exigem avaliação mais aprofundada do nexos.

4. Relatório Epidemiológico e Previdenciário dos Afastamentos

Apresenta a evolução dos afastamentos e permite analisar quantidade e natureza dos benefícios, incluindo B31 (benefício previdenciário) e B91 (benefício acidentário), sua distribuição por CID, setores, funções e unidades, além da evolução das ocorrências, tendências, concentrações e alterações relevantes no perfil previdenciário da empresa.

Esses relatórios transformam o acompanhamento mensal em informação organizada para a gestão e para a atuação do escritório jurídico, permitindo que a empresa conheça sua realidade previdenciária durante todo o ano, e não apenas quando chega o momento de contestar o FAP.