

Gestão de Afastados

Facilitador: Mauro Turbay

@mauroturbay

By “Gepetê”

- A **gestão de afastados** vai muito além do simples recebimento de atestados médicos. Trata-se de um processo estratégico dentro do RH que envolve o **controle, acompanhamento e retorno seguro** dos colaboradores que se afastam por motivos de saúde, sejam eles físicos, psicológicos, ocupacionais ou não.
- Um bom gerenciamento desses casos **garante o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, evita passivos jurídicos, preserva a saúde do trabalhador e minimiza os impactos na operação da empresa.**
- Esse processo envolve a atuação integrada de diferentes profissionais: **RH, médico do trabalho, gestor imediato, contabilidade, SESMT e até apoio psicológico**, quando necessário. Além disso, requer ferramentas e rotinas de controle eficientes para lidar com prazos, comunicações legais (como o eSocial), e decisões técnicas como **encaminhamento ao INSS ou retorno com restrição.**
- O Departamento Pessoal (DP) tem um papel central e operacional dentro da gestão de afastados, funcionando como o elo entre o RH, o INSS, o eSocial e a folha de pagamento. Ele é quem garante que tudo esteja legalmente documentado, comunicado e processado corretamente.

Gestão dos Afastados

- O processo de gestão de afastados deve começar com possibilidade de acompanhar a relação dos empregados que estão de recebendo benefício. Isso é feito mediante acesso pelo site abaixo com uma senha fornecida pela RFB.
- <https://www.gov.br/inss/pt-br/servicos/empresas>



Gestão dos afastados

- A empresa deve ter controle sobre quem é o empregado, função dele, para onde ele vai quando acaba o turno de trabalho (para entender a questão do trajeto para fins de acidente de trabalho), saber o motivo do afastamento, data de afastamentos etc.
- No caso de afastamentos, é interessante a empresa sempre mapear e investigar o que está acontecendo desde o início, principalmente se tiver concessão de benefício previdenciário.
- É importante a empresa colher informações para contestar um possível pedido de conversão para benefício acidentário de forma indevida.

Gestão dos afastados

- Fazer o acompanhamento do trabalhador desde o início do afastamento.
 - Saber datas de perícias
 - Saber quando o benefício começa e termina.
 - Saber se vai recorrer ou não das decisões.
 - Se o empregado for recorrer ou pedir prorrogação, sempre estar fazendo o acompanhamento/juntada dos atestados médicos.
- Defina desde a contratação qual o trajeto habitual dele quando da saída da empresa.

Porque tenho um caso aqui que o funcionário não estava mais afastado pelo INSS, porém não retornou as atividades. E somente após a decisão judicial negativa sobre a sua solicitação do seu afastamento foi que ele procurou a Empresa para retornar ao trabalho.

09:50

Gestão dos afastados

- **Tenha cuidado com os empregados que desaparecem após a concessão de benefícios previdenciários**
 - Mantenha sempre os dados de contato do trabalhador atualizados.
 - Oriente-o quanto a necessidade de comunicação.
 - Se ele recebeu alta pelo INSS, ou seja, se o INSS encerrou a licença dele, ele tem que se comunicar com a empresa e ficar enviando atestados. Caso contrário, a empresa pode dar falta e demitir.

Nessa cláusula fala que o funcionário possui Estabilidade a partir da data do retorno do afastamento à atividade.

09:48

Essa data do retorno, você entendem que é a data do ASO de Retorno, ou a Data do Término do Afastamento Previdenciário?

09:49

Gestão dos afastados

- Atenção com a estabilidade do empregado acidentado: Ela é contada a partir do final da licença do INSS.

Gestão dos afastados

- Quando ocorrer acidente de trabalho, proceder com o que as normas tratam sobre a emissão de CAT e devidos cuidados.
- Caso a empresa entenda que não existe acidente de trabalho, trabalhar para que o INSS saiba disso desde o momento zero.

Gestão dos afastados

- Manter a documentação do setor em dia: como LTCAT.
- Adotar medidas de melhoria, como capacitação, treinamentos e implementação de EPI/EPC etc.

Gestão dos afastados

- Quanto se trata de acidente de trabalho por conta de doenças ocupacionais, principalmente as relacionadas ao Nexo Técnico Previdenciário (NTEP), é interessante a empresa conhecer o máximo de CID's que são correlacionadas com sua atividade (CNAE): a relação entre CID e CNAE está na lista C do anexo II do Decreto 3048/99: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048anexoii-iii-iv.htm
- Sendo assim, com esse conhecimento, é interessante que se faça um controle de atestados médicos para que se monitore esses CID's e os afastamentos dos trabalhadores.

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Incapacidade ao trabalho superior a 15 dias.

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Incapacidade ao trabalho superior a 15 dias.
 - Benefício por incapacidade temporária

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Incapacidade ao trabalho superior a 15 dias.
 - Benefício por incapacidade temporária
 - Ordinário (B31)
 - Acidentário (B91) - cuidado, necessário recolher FGTS.

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Invalidez

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Invalidez
 - Benefício por incapacidade permanente

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Invalidez
 - Benefício por incapacidade permanente
 - Ordinário (B32)
 - Acidentário (B92)

Afastamentos previdenciários



Afastamentos previdenciários

- Nomenclaturas:
 - DID: data de início da doença
 - DII: data de início da incapacidade
 - DUT: data do último dia trabalhado
 - DER: data de entrada de requerimento
 - DDB: data de deferimento do benefício
 - DIB: data de início do benefício
 - DIP: data de início do pagamento
 - DCB: data de cessação do benefício
 - RMI: renda mensal inicial
 - SB: salário de benefício
 - CRER: comunicado de resultado de requerimento



Doença

- DID



Incapacidade

- DII



Afastamentos previdenciários

- Nomenclaturas:
 - CNIS: cadastro nacional de informações sociais
 - Filiação e Inscrição
 - Carência
 - Qualidade de segurado

Benefício por incapacidade temporária (auxílio doença):

art. 71. do RPS. O auxílio por incapacidade temporária será devido ao segurado que, uma vez cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, conforme definido em avaliação médica pericial.

§1º (RPS): Não sera devido aux. Por incapacidade temporária ao segurado que se filiar ao RGPS já portador de doença ou lesão invocada como causa para a concessão do benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Obs.

- DID: data de início da doença.
- DII: data de início da incapacidade.

Obs. Incapacidade versus doença.

Obs. quando se trata de afastamentos previdenciários, as decisões devem ser tomadas em conjunto pela administração/gerência da empresa, pelo RH, pelo jurídico (interno/externo), pelo compliance, pelo setor de medicina do trabalho (interno/externo).

Isenção de carência

- ➔ Acidente de qualquer natureza (art. 71, §2. do RPS).
- ➔ Portaria com uma lista de doenças graves.
 - ➔ Tuberculose.
 - ➔ AIDS.
 - ➔ Etc.
- ➔ Regra Geral: Lembre-se que a Regra Geral é de 12 meses de carência.

Art. 72 do RPS. O auxílio por incapacidade temporária consiste numa renda mensal que corresponde a 91% SB (média).

Obs. limitação a renda mensal inicial do BIT: a renda mensal inicial calculada no art. 72 não pode ser maior que a média das últimas doze contribuições. Caso seja maior, a média das últimas doze contribuições é que será o valor do benefício. (vide art. 32, §23º, do RPS)

Art. 72 do RPS. O BIT será devido a partir do (data de início do benefício = DIB):

- a) 16º dia para o empregado, exceto o doméstico.
- b) A partir da data de início da incapacidade (DII), para os demais segurados. (desde que o afastamento seja superior a 15 dias).
- c) A partir da data de entrada de requerimento (DER), quando requerido após 30 dias, para todos os segurados.

Vamos entender na prática os conceitos aprendidos:

Vide o seguinte atestado de um segurado empregado:

INSTITUTO DR. JOSÉ FROTA

Fortaleza

RECEITUÁRIO MÉDICO

Paciente: [REDACTED]

Prontuário: [REDACTED]

ATESTADO MEDICO

ATESTO PARA OS DEVIDOS FINS QUE O PACIENTE FOI SUBMETIDO A PROCEDIMENTO NO MEMBRO INFERIOR ESQUERDO, POS FERIMENTO POR ARMA DE FOGO, NO DIA 28/01/2024. INTERNADO NESTE HOSPITAL DESDE ENTÃO. DEVERA PERMANECER AFASTADO DAS ATIVIDADES POR MAIS 30 DIAS

CID 10: X74

Data: 12/02/2024

[REDACTED]

- DII: 28/01/2024
- Se requerido até 27/02/2024:
 - DIB: 12/02/2024
- DIP: 12/02/2024
- Supondo que o benefício foi concedido pelo período do atestado:
 - DCB: 12/03/2024

Na prática:

Vide o seguinte atestado de um segurado empregado:



Página 1 de 2

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
COMUNICAÇÃO DE DECISÃO

NIT: [REDACTED]
Número do Benefício: [REDACTED] Espécie: 31
Número do Requerimento: [REDACTED]

Ao Sr. (a): [REDACTED]
Endereço: [REDACTED]
CEP: [REDACTED] Município: FORTALEZA UF: CE

Assunto: Pedido de Auxílio - Doença
Decisão: Deferimento do Pedido
Motivo: Atestado apresentado preenche os requisitos estabelecidos para concessão do benefício
Fundamentação Legal: Art. 59 e §14, art. 60 da Lei Nº 8.213, de 24/07/1991.

Em atenção ao seu pedido de Auxílio por Incapacidade Temporária, apresentado no dia 12/02/2024, informamos que foi reconhecido o direito ao benefício. O benefício foi concedido até 12/03/24. Não caberá pedido de prorrogação desse benefício. Dessa forma, se após a cessação, ainda necessitar de afastamento do trabalho, poderá requerer novo pedido de Auxílio por Incapacidade Temporária. Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos nos termos do §14, art. 60 da Lei Nº 8.213, de 24/07/1991, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 180 (cento e oitenta) dias. O requerimento de novo pedido de Auxílio por Incapacidade Temporária poderá ser feito ligando para o número 135 da Central de Atendimento do INSS; ou pela Internet no endereço meu.inss.gov.br Se o segurado facultativo, contribuinte individual ou doméstico ficar em Auxílio por Incapacidade Temporária durante todo o mês civil, não será devido o recolhimento da contribuição previdenciária daquele mês. A Previdência Social informa que o(a) segurado(a) em Auxílio por Incapacidade Temporária que retornar voluntariamente à mesma atividade, poderá ter seu Auxílio cancelado a partir da data do retorno, de acordo com os §§ 6º e 7º do art. 60 da Lei nº 8213/91, com redação dada pela Lei nº 13135/15.

Data: terça-feira, 20 de fevereiro de 2024.

- Comunicação de decisão:
 - Espécie 31
 - DER: 12/02/2024
 - DCB: 12/03/2024

Na prática:

Vide o seguinte atestado de um segurado empregado:



PREVIDÊNCIA SOCIAL
Instituto Nacional do Seguro Social

INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
Carta de Concessão / Memória de Cálculo do Benefício

Página 1 de 8

20/02/2024 08:10:52

Nome: [REDACTED]

Nit: [REDACTED]

Aps: 05.0.01.110 - AGÊNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL FORTALEZA - PARQUELÂNDIA

Número do Benefício: [REDACTED]

Data de Concessão do Benefício: 19/02/2024

Comunicamos que lhe foi concedido **AUXILIO P/INCAPACIDADE TEMPORARIA PREVID (31)** número [REDACTED] requerido em **12/02/2024** com renda mensal de **R\$ 1.427,39**, calculada conforme abaixo, com início de vigência a partir de **12/02/2024**.

Quem pediu o pagamento do benefício em conta corrente ou poupança, deve olhar o extrato da conta. Quem não fez essa opção, deve ir ao banco indicado abaixo, levando obrigatoriamente o documento de identificação usado para pedir o benefício. Os próximos pagamentos serão realizados no 2º dia útil de cada

Mantenha seus dados atualizados. Se precisar alterar nome, telefone, e-mail ou endereço, acesse o Meu INSS ou entre em contato pelo telefone 135.

- Carta de concessão:
 - Espécie 31: Auxílio..
 - DER: 12/02/2024
 - DDB: 19/02/2024
 - DIB: 12/02/2024

Atestmed

- O Atestmed é um serviço do INSS que permite solicitar o benefício por incapacidade sem perícia médica presencial. O Atestmed é uma análise documental que pode ser feita online, pelo aplicativo ou site Meu INSS.
- Caso não seja possível conceder o benefício pela conformação dos documentos médicos ou odontológicos, será indicado ao cidadão que agende uma perícia presencial. O benefício não será indeferido com base exclusivamente na análise documental.
- Espera-se que o INSS demore em torno de 10 dias para essa análise.



Atestmed

- O Atestmed é um serviço do INSS que permite solicitar o benefício por incapacidade sem perícia médica presencial. O Atestmed é uma análise documental que pode ser feita online, pelo aplicativo ou site Meu INSS.
- Caso não seja possível conceder o benefício pela conformação dos documentos médicos ou odontológicos, será indicado ao cidadão que agende uma perícia presencial. O benefício não será indeferido com base exclusivamente na análise documental.
- Espera-se que o INSS demore em torno de 10 dias para essa análise.



Art. 3º A concessão de benefício de auxílio por incapacidade temporária por meio documental ficará condicionada à apresentação de documentação médica ou odontológica para fins previdenciários, física ou eletrônica, legível e sem rasuras, contendo, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

I - nome completo;

II - data de emissão do(s) documento(s) médico(s) ou odontológico(s), a qual não poderá ser superior a 90 (noventa) dias da data de entrada do requerimento;

III - diagnóstico por extenso ou código da Classificação Internacional de Doenças (CID);

IV - assinatura do profissional emitente, que poderá ser eletrônica e passível de validação, respeitados os parâmetros estabelecidos pela legislação vigente;

V - identificação do profissional emitente, com nome e registro no Conselho de Classe (Conselho Regional de Medicina ou Conselho Regional de Odontologia), no Ministério da Saúde (Registro do Ministério da Saúde), ou carimbo, legíveis;

VI - data de início do repouso ou de afastamento das atividades habituais; e

VII - prazo estimado necessário, preferencialmente em dias.

Parágrafo único. A emissão ou a apresentação de atestado falso ou que contenha informação falsa configura crime e sujeitará os responsáveis às sanções penais, civis e administrativas e ao ressarcimento dos valores indevidamente recebidos.

Art. 4º Observados os demais requisitos necessários para o auxílio por incapacidade temporária, a concessão de que trata esta Portaria será devida a partir da data de início do benefício, determinada nos termos do art. 60 da Lei n.º 8.213, de 1991.

§ 1º Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos na forma desta Portaria, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º Quando da apresentação de múltiplos documentos médicos ou odontológicos com indicação de repouso, a data de início do repouso será considerada aquela indicada no atestado com data mais pregressa, e o prazo estimado de repouso será a soma aritmética simples dos prazos estimados em cada um deles, desde que indiquem afastamento ininterrupto.

§ 3º Havendo indicação de repouso ou afastamento por prazo indeterminado na documentação apresentada, será considerado o afastamento pelo prazo total permitido no § 1º.

Art. 5º Quando não for possível a concessão do benefício de auxílio por incapacidade temporária por meio documental, em razão do não atendimento dos requisitos estabelecidos nesta Portaria, bem como quando ultrapassado o prazo máximo estabelecido para a duração do benefício, será facultado ao requerente a opção de agendamento para se submeter a exame médico-pericial.

Parágrafo único. O requerimento de novo benefício por meio documental somente será possível após 15 (quinze) dias da última conformação realizada.

Art. 6º Para os benefícios concedidos mediante o procedimento estabelecido nesta Portaria não se aplica o restabelecimento do benefício anterior, previsto no § 3º do art. 75 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999.

PORTARIA CONJUNTA MPS/INSS Nº 38, DE 20 DE JULHO DE 2023

Art. 7º O requerente que tiver exame médico-pericial agendado na data de entrada em vigor desta Portaria poderá optar pelo procedimento documental, garantida a observância da data de entrada do requerimento, desde que a data do agendamento seja superior a 30 (trinta) dias da data do requerimento do procedimento documental.

Art. 8º A análise dos benefícios de auxílio por incapacidade temporária que dependam de perícias médicas externas ou que decorram do cumprimento de decisões judiciais passará a vigorar nos moldes desta Portaria.

Art. 9º Atos complementares do INSS e do Departamento de Perícia Médica Federal estabelecerão os demais procedimentos operacionais para a concessão do benefício de auxílio por incapacidade temporária por meio documental.

Art. 10. Ficam revogadas a Portaria Conjunta MTP/INSS nº 7, de 28 de julho de 2022, alterada pela Portaria Conjunta MTP/INSS nº 47, de 29 de dezembro de 2022.

Art.11. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI
Ministro de Estado da Previdência Social

ALESSANDRO ANTÔNIO STEFANUTTO
Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



**PORTARIA CONJUNTA
MPS/INSS Nº 38, DE
20 DE JULHO DE 2023**

Dicas Práticas

Benefício por Análise Documental concluído sem resultado disponível: Solicitar via 135 “Acerto Pós-Perícia”.

Perícia Presencial deve apresentar resultado até as 21h do dia da perícia. Caso não tenha resultado disponível, Solicitar via 135 “Acerto Pós-Perícia”.

Caso o empregado não esteja conseguindo realizar o requerimento do benefício, Solicitar via 135 “Acerto para Marcação de Perícia”.

Requerimento de benefício por incapacidade

De quem é a obrigação de fazer o requerimento?



REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

Nome	Data de Nascimento	Nacionalidade
Endereço		Nº
Complemento	Bairro	
Cidade	Estado	CEP
Sexo ☐ Masc ☐ Fem.	Doc. Inscrição (Nº e Série)	
Estado Civil ☐ Solteiro ☐ Casado ☐ Viúvo ☐ Desquitado/Divorciado	Tem outra atividade com vinculação à previdência social? ☐ Sim ☐ Não	

Assinatura: _____

Nome do Procurador ou Curador	
Endereço	

ATESTADO DE AFASTAMENTO DO TRABALHO

Empresa:	Nº CNPJ	
Endereço:	Nº	
Complemento:	Bairro:	
Cidade:	Estado	CEP
Último dia de trabalho do segurado	Afastado por: ☐ Doença ☐ Acidente do trabalho ☐ Férias	

Requerimento de Benefícios

- Não há obrigação da empresa realizar o requerimento pelo empregado na legislação previdenciária, mas há uma possibilidade desse requerimento ser feito pela empresa. Contudo, diante das novidades em relação ao pedido do benefício pelo site/app “Meu INSS” e devido à distância do INSS para com a população, está cada vez mais difícil para a empresa realizar esse procedimento.
- Uma possibilidade são os Acordos de Cooperação Técnica.

Acordos de Cooperação Técnica

- Os Acordos de Cooperação Técnica permitem a formalização de parcerias entre o INSS e organizações da administração pública e da sociedade civil para alcançar objetivos de interesse público e recíproco.
- A cooperação entre o INSS e as entidades públicas e civis é essencial para que o Instituto complete sua missão de reconhecer direitos do cidadão e promover o bem estar social com segurança e qualidade.
- **Os objetivos dos Acordos de Cooperação Técnica firmados pelo INSS são variados, mas buscam principalmente:**
 - O aumento da acessibilidade, expansão do atendimento e ampliação da possibilidade do acesso de inúmeros cidadãos aos serviços previdenciários por meio de parcerias.
- **Quem pode firmar parceria com o INSS através de acordo de cooperação técnica?**
 - Organizações da sociedade civil, entidades de representação, empresas e órgãos da administração pública direta e indireta.
- **Os ACTs com entidades privadas com fins lucrativos que tenha em seus quadros a partir de 500 (quinhentos) empregados, incluindo as empresas, podem ser celebrados, desde que preenchidos os requisitos preceituados nesta Portaria.**
- **Fica a dica para o CFC, Sindicant-Ce...**

Acordos de Cooperação Técnica – Portaria INSS Nº 1538 DE 19/12/2022



Fortaleza (CE)

Publicado em 14/11/2024 16h49 | Atualizado em 30/12/2024 10h54

[Câmara Municipal de Fortaleza \(CE\)](#) — última modificação 14/11/2024 17h07

[Colônia de Pescadores Profissionais Artesanais e Aquicultores Z-08 de Fortaleza \(CE\)](#) — última modificação 30/12/2024 10h54

DUT: data do último trabalhado

Obs. Não existe um modelo
para fins de declaração de data
de último dia trabalhado.



REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

Nome	Data de Nascimento	Nacionalidade
Endereço		Nº
Complemento	Bairro	
Cidade	Estado	CEP
Sexo ☐ Masc ☐ Fem.	Doc. Inscrição (Nº e Série)	
Estado Civil ☐ Solteiro ☐ Viúvo	☐ Casado ☐ Desquitado/Divorciado	Tem outra atividade com vinculação à previdência social? ☐ Sim ☐ Não

Assinatura: _____

Nome do Procurador ou Curador	
Endereço	

ATESTADO DE AFASTAMENTO DO TRABALHO

Empresa:	Nº CNPJ	
Endereço:	Nº	
Complemento:	Bairro:	
Cidade:	Estado	CEP
Último dia de trabalho do segurado	Afastado por: ☐ Doença ☐ Acidente do trabalho ☐ Férias	



Data do último trabalhado

- A essência da DUT é evitar o pagamento em duplicidade: INSS – empregador. Logo, o DUT é, em regra, o último dia que o empregado trabalhou e recebeu.

Data do último trabalhado

- A essência da DUT é evitar o pagamento em duplicidade: INSS – empregador. Logo, o DUT é, em regra, o último dia que o empregado trabalhou e recebeu.

VIDE O ATESTADO NOVAMENTE E FAÇAMOS A CONTAGEM

Na prática:

Vide o seguinte atestado de um segurado empregado:

INSTITUTO DR. JOSÉ FROTA

Fortaleza

RECEITUÁRIO MÉDICO

Paciente: [REDACTED]

Prontuario: [REDACTED]

ATESTADO MEDICO

ATESTO PARA OS DEVIDOS FINS QUE O PACIENTE FOI SUBMETIDO A PROCEDIMENTO NO MEMBRO INFERIOR ESQUERDO, POS FERIMENTO POR ARMA DE FOGO, NO DIA 28/01/2024, INTERNADO NESTE HOSPITAL DESDE ENTÃO, DEVERA PERMANECER AFASTADO DAS ATIVIDADES POR MAIS 30 DIAS

CID 10: X74

Data: 12/02/2024

[REDACTED]

- O TRABALHADOR TINHA UMA CARGA HORÁRIA DE SEGUNDA A SÁBADO.
- O OCORRIDO FOI NO DOMINGO, DURANTE A FOLGA SEMANAL (28/01/2024).
- DUT: 27/01/2024
- 15 PRIMEIROS DIAS QUE SÃO DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA: 28/01/2024 ATÉ 11/02/2024

Data do último trabalhado

- A essência da DUT é evitar o pagamento em duplicidade: INSS – empregador. Logo, o DUT é, em regra, o último dia que o empregado trabalhou e recebeu.
- Se o empregado trouxer atestado posterior ao dia de trabalho, você não vai por DAT = DUT, vai colocar a DAT no outro dia.

Na prática

E se... O trabalhador estava de férias:

Art. 336 da IN INSS 128/2022: § 2º No caso da DII do segurado ser fixada quando este estiver em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de 15 (quinze) dias de responsabilidade da empresa será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.

Na prática

E se... São vários afastamentos sucessivos inferiores a 15 dias:

Exemplo:

Dia 02/03: afastou-se por **3 dias**

Dia 05/03: retornou e trabalhou até 09/03

Dia 10/03: afastou-se novamente por **8 dias**
(até 17/03)

Dia 18/03: retornou e trabalhou até 21/03

Dia 22/03: afastou-se por mais **10 dias** (até 31/03)

Data do último dia trabalho

- Art. 336 da IN 128/2022:

§ 3º Na hipótese da alínea "a" do inciso I, se o segurado empregado, por motivo de incapacidade, afastar-se do trabalho durante o período de 15 (quinze) dias, retornar à atividade no 16º (décimo sexto) dia, e voltar a se afastar no prazo de 60 (sessenta) dias contado da data do seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento.

§ 4º Na hipótese do § 3º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de 15 (quinze) dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir do dia seguinte ao que completar os 15 (quinze) dias de afastamento, somados os períodos de afastamento intercalados.

Na prática:

Exemplo:

- Dia 02/03: afastou-se por **3 dias** (até 05/03)
- Dia 05/03: retornou e trabalhou até 09/03
- Dia 10/03: afastou-se novamente por **8 dias** (até 17/03)
- Dia 18/03: retornou e trabalhou até 21/03
- Dia 22/03: afastou-se por mais **10 dias** (até 31/03)

Nesse caso teremos DUT em 01/03 e o dia 25/03 deve ser indicado como o 16º dia.



Afastamento do Trabalho

- Motivo: incapacidade
- Comprovação geralmente feita pelo **médico assistente do trabalhador.**
- Possibilidade de agendamento de consulta com o médico do trabalho para averiguar a situação.

Atestado médico

- **Legislações Importantes:**

- Resolução n. 1658 de 2002 do Conselho Federal de Medicina, que normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências.
- RESOLUÇÃO CFM nº 1.851/2008
- Lei nº 605/1949.
- NR n. 7

ATESTADO MÉDICO

Atesto para _____
que o Sr. (a) _____
portador da Carteira de Identidade nº _____ esteve sob
cuidados médicos no dia ____ / ____ / ____ e deverá se afastar
de suas atividades pelo período de ____ / ____ / ____ até ____ / ____ / ____
por motivo de _____

Informações relevantes

Local: _____ Data: ____ / ____ / ____

Carimbo e Assinatura

Atestado médico

- **Quem pode emitir atestado médico?**

- Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é facultada a prerrogativa do fornecimento de atestado de afastamento do trabalho.

Atestado médico

- **Quais as informações mínimas que deve conter um atestado médico?**
 - ✓ O tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a completa recuperação do paciente;
 - ✓ **O diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;**
 - É ainda obrigatório que o emissor se identifique mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina e que;
 - Os dados estejam registrados de maneira legível.

Atestado médico

- **A empresa pode exigir CID/Diagnóstico?**
 - Não, mas cabe conscientizar sobre a dificuldade que o próprio empregado causará para ele mesmo se não tiver CID.

Atestado médico

- **A empresa tem prazo para receber atestado médico?**

- A CLT não determina um prazo para que o trabalhador apresente um atestado médico válido a seu empregador.
- A empresa deve verificar também se existe alguma determinação em convenção coletiva.
- Caso não existe nenhum prazo regulamentar a ser seguido, a empresa pode definir internamente uma regra para esse prazo, que deve ser de conhecimento de ambas as partes.

Atestado médico

- **Pode haver recusa do atestado médico por parte da empresa?**
 - Não.

Atestado médico

- **Existe limite de dias para atestado médico?**
 - Não.

Atestado médico

- **Como determinar os 15 dias do empregador em caso de atestado sem CID?**
 - Solicitar uma consulta de cunho ocupacional com o médico do trabalho para avaliar a possível causa da enfermidade, se existe relação com o trabalho, verificar causa e efeito e estender medidas de segurança para os demais colaboradores, se for o caso.
 - Se for o caso, o médico do trabalho pode até endossar por meio de atestado a documentação médica para o perito médico do INSS, tendo em vista que o médico assistente (médico particular) pode criar resistência em seguir o exigido pelo INSS.
 - Alinhar com os gestores o tempo mínimo de atestado que será realizado tal ação.
 - Exemplo: a partir de 3 dias de atestado médico.

Atestado médico

- **Como proceder com atestados de CID's diferentes?**

- Aqui é necessário entender se os atestados com CIDs diferentes estão se originando do mesmo evento/patologia, ou seja, temos que entender a origem daquela ocorrência.

- Exemplo:

Uma pessoa sofre um acidente de moto e tem detectado uma fratura no punho (CID S52) e, depois, num exame mais detalhado, detectou uma fratura também na perna (CID S82).

- Exemplo:

Uma gestante apresenta vários atestados para pequenos afastamentos, com CIDs diferentes, mas todos decorrentes de problemas na gravidez.

Atestado médico

- **Como proceder com atestados de CID's diferentes?**
 - Quando se tem o apoio de um médico do trabalho na equipe, poderá ser presumido quando um afastamento está decorrendo do mesmo evento ou enfermidade. Sendo assim, será possível somar os dias de afastamento para encaminhamento ao INSS.
 - Se for o caso, o médico do trabalho pode até endossar por meio de atestado a documentação médica para o perito médico do INSS, tendo em vista que o médico assistente (médico particular) pode criar resistência em seguir o exigido pelo INSS.
 - Alinhar com os gestores o tempo mínimo de atestado que será realizado tal ação.
 - Exemplo: a partir de 3 dias de atestado médico.

Atestado médico para fins de perícia médica

- **Quais as informações mínimas que deve conter um atestado médico para fins de perícia médica?**
 - ✓ O diagnóstico;
 - ✓ Os resultados dos exames complementares;
 - ✓ A conduta terapêutica;
 - ✓ O prognóstico;
 - ✓ As consequências à saúde do paciente;
 - ✓ O provável tempo de repouso estimado para a sua recuperação (...)
 - ✓ Registrar os dados de maneira legível;
 - ✓ Identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho.

Autonomia do Médico do Trabalho

- O médico do trabalho pode contestar o atestado médico do médico assistente (médico particular): aumentando ou diminuindo o tempo de afastamento.

Atestado falso

- **O que fazer se for entregue um atestado falso?**

CAT – Comunicação de acidente de trabalho

- CAT Inicial
- CAT de informação de óbito.
 - Primeiramente deve ser registrada a CAT inicial.
- CAT de reabertura.
 - A CAT de reabertura deve ser emitida quando houver agravamento da lesão decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional já comunicada anteriormente, ou quando houver reinício de tratamento relacionado ao acidente ou doença original. Não é necessário emitir CAT de reabertura em casos de simples assistência médica ou afastamento inferior a 15 dias consecutivos.

CAT – Comunicação de acidente de trabalho

- Art. 22. LBPS: **A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato**, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. ,
- Observação gerencial: Salienta-se que a obrigatoriedade de emissão da CAT parte do pressuposto que a empresa concorda que tenha, de fato, ocorrido um acidente de trabalho. Por certo que, restando comprovado o acidente de trabalho, a empresa pode ser responsabilizada pela não emissão da CAT.

CAT – Comunicação de acidente de trabalho

- Art.351. São responsáveis pelo preenchimento e encaminhamento da CAT:
 - I - no caso de segurado empregado, a empresa empregadora;
 - II - para o segurado especial, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical da categoria, o médico assistente ou qualquer autoridade pública;
 - III - no caso do trabalhador avulso, a empresa tomadora de serviço e, na falta dela, o sindicato da categoria ou o órgão gestor de mão de obra;
 - IV - no caso de segurado desempregado, nas situações em que a doença profissional ou do trabalho manifestou-se ou foi diagnosticada após a demissão, as autoridades dos §§ 4º e 5º; e
 - V - tratando-se de empregado doméstico, o empregador doméstico, para acidente ocorrido a partir de 2 de junho de 2015, data da publicação da Lei Complementar nº 150, de 2015.
- § 3º O prazo para comunicação do acidente do trabalho pela empresa ou empregador doméstico será até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa aplicada na forma do art. 286 do RPS.
 - § 4º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto no § 3º

CAT – Comunicação de acidente de trabalho

- Embora não haja um artigo isolado que diga explicitamente "abandone o CAT Web", a obrigatoriedade do envio da CAT pelo eSocial (via evento S-2210) evento para empregadores está prevista nas orientações do próprio sistema e nas atualizações normativas do Ministério do Trabalho e Previdência, que indicam que a CAT emitida pelo empregador deve ser feita via eSocial.

Fontes que reforçam essa obrigatoriedade e a exclusão do CAT Web para empregadores incluem:

- O Guia Trabalhista e artigos jurídicos que destacam a obrigatoriedade da emissão da CAT pelo empregador, sob pena de multa, e indicam que o envio deve ser feito pelo eSocial, conforme o evento S-2210, não mais pelo sistema tradicional CAT Web.
- A legislação previdenciária (Decreto 3.048/1999, artigos 286 e 336) que impõe multa pela não emissão da CAT pelo empregador, agora operacionalizada via eSocial.
- Documentos oficiais do governo e orientações da Previdência Social que indicam a centralização das informações no eSocial para empregadores, enquanto o CAT Web permanece para outros emissores.
- Portanto, a fonte principal para essa mudança é a regulamentação do eSocial (Decreto nº 8.373/2014 e suas atualizações) e as orientações do Ministério do Trabalho e Previdência, que determinam que o empregador deve emitir a CAT pelo eSocial.

CAT – Comunicação de acidente de trabalho

- Art. 350 da IN INSS 128/2022
- O emitente deverá entregar vias da CAT para o acidentado, para o sindicato da categoria e para à empresa. Se ocorrer óbito, uma via deve ser destinada aos dependentes e às autoridades.
- Portanto, embora a emissão da CAT seja eletrônica via eSocial, a impressão da via física continua obrigatória para entrega ao acidentado ou seus representantes, e essa impressão é feita pelo portal CATWEB do INSS

Acidente de trabalho

- Acidente é a ocorrência de um evento casual, fortuito, inesperado, não provocado, imprevisível, de origem exógena (externa) e de natureza traumática e/ou por exposição a agentes exógenos físicos, químicos ou biológicos. [MANUAL DE PERÍCIAS DO INSS].
- Sendo assim, doenças de surgimento súbito, como um AVC, não são consideradas acidentes de qualquer natureza ou causa, por falta de evento externo e traumático.
- Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho [art. 19 da Lei 8.213/91].

Acidente de trabalho

- 1º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- Não é qualquer acidente que ocorre no local da empresa, senão vejamos:
 - Processo de reclamatória trabalhista n. 1001104-34.2015.5.02.0315 (05º vara de Guarulhos/SP): motorista de ônibus da empresa estava aguardando na garagem quando resolveu subir num muro para colher uma fruta de uma árvore e caiu. Caiu e sofreu uma lesão.
 - A sentença disse: ainda noutro aspecto, é importante mencionar que a queda sofrida pela reclamante não foi responsabilidade da reclamada, tratando-se de culpa exclusiva do próprio trabalhador que se aventurou em subir numa árvore para colher frutas, o que não condiz com a atividade efetivamente desempenhada pela trabalhador na reclamada.
- Exemplo hipotético:
 - Uma enfermeira, ao tirar sangue de um paciente, se espeta com a agulha. É acidente de trabalho?

Acidente de trabalho

- 1º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- Não é qualquer acidente que ocorre no local da empresa, senão vejamos:
 - Processo de reclamação trabalhista n. 1001104-34.2015.5.02.0315 (05º vara de Guarulhos/SP): motorista de ônibus da empresa estava aguardando na garagem quando resolveu subir num muro para colher uma fruta de uma árvore e caiu. Caiu e sofreu uma lesão.
 - A sentença: ainda noutro aspecto, é importante mencionar que a queda sofrida pela reclamante não foi responsabilidade da reclamada, tratando-se de culpa exclusiva do próprio trabalhador que se aventurou em subir numa árvore para colher frutas, o que não condiz com a atividade efetivamente desempenhada pela trabalhador na reclamada.
- Exemplo hipotético:
 - Uma enfermeira, ao tirar sangue de um paciente, se espeta com a agulha. É acidente de trabalho?

VEREMOS A SEGUIR....

Acidente de trabalho

- 2º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico **que provoque lesão corporal ou perturbação funcional** que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- A lesão pode ser interna ou externa. Momentânea ou não. Leve ou grave.
- Aqui podem ser exemplos desde lesões causadas por esforços repetitivos até mesmo doenças psicossomáticas, que podem ser provocadas por estresse contínuo pela sobrecarga de trabalho ou pelo próprio ambiente de trabalho.

Acidente de trabalho

- 3º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico **que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;**

Acidente de trabalho

- 3º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico **que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;**
- Exemplo hipotético:
 - Uma enfermeira, ao tirar sangue de um paciente, se espeta com a agulha. É acidente de trabalho?
- Vamos a nossa análise:
 - **Ocorreu no local do trabalho a serviço do trabalho;**
 - **Provocou lesão corporal ou perturbação funcional;**
 - **Mas teve redução da capacidade laborativa?**

Acidente de trabalho

- 3º observação: **Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa** ou de empregador doméstico **que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;**
- Exemplo hipotético:
 - Uma enfermeira, ao tirar sangue de um paciente, se espeta com a agulha. É acidente de trabalho?
- Vamos a nossa análise:
 - **Ocorreu no local do trabalho a serviço do trabalho;**
 - **Provocou lesão corporal ou perturbação funcional;**
 - **Mas teve redução da capacidade laborativa?**
- Se tudo ocorrer dentro da normalidade, a enfermeira vai somente limpar o local e continuar o seu trabalho normalmente.
- Sendo assim, não está caracterizado o acidente de trabalho.

Acidente de trabalho

- Identificação de acidente de trabalho por meio de diagnóstico tardio.
 - Art. 23. **Considera-se como dia do acidente**, no caso de doença profissional ou do trabalho, **a data do início da incapacidade laborativa** para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, **ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.**
- Observação: Se a funcionária passar por consulta com o médico do trabalho e o médico, conhecedor da empresa e do ambiente de trabalho, indicar que a funcionária pode retornar, mas com alguma restrição, entende-se que, há uma redução da capacidade de trabalho da funcionária. Sendo assim, fica caracterizado o acidente de trabalho.

Acidente de trabalho

- Também se considera acidente do trabalho o ocorrido no local e no horário de trabalho por agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; casos fortuitos ou de força maior; em quaisquer local e horário, em caso de contaminação acidental do segurado no exercício de sua atividade; na execução de ordem ou realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para fins de estudo quando financiada por esta; no percurso residência-local de trabalho e vice-versa; nos períodos destinados à refeição ou descanso intrajornada, ou satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, sendo nessas oportunidades considerado no exercício do trabalho [art. 21 da Lei n. 8.213/1991]

Acidente de trabalho

- **Lei 8213, artigo 21, d: Equiparam-se também ao acidente do trabalho o acidente sofrido:**
 - **No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.**
- Ou seja, Também se considera acidente do trabalho o ocorrido no percurso residência-local de trabalho e vice-versa.
- **Não se caracteriza como acidente do trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual.**
- **Aqui cabe uma sugestão gerencial:**
 - **Adapte o termo residência para primeiro ponto de interesse habitual.**
 - **Mapeie junto aos funcionários qual seu primeiro ponto de interesse habitual quando ele sai do trabalho para caracterizar o seu trajeto de ida e de volta habitual.**

Acidente de trabalho

- O assalto é reconhecido como acidente de trabalho quando há efetivo dano à saúde ou capacidade do trabalhador, seja durante o trabalho ou no trajeto, garantindo proteção previdenciária e direitos trabalhistas.
- Por outro lado, a mera ocorrência do assalto, sem comprovação de incapacidade laborativa ou lesão, não configura automaticamente acidente de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que a emissão da CAT e o reconhecimento do acidente dependem da demonstração de que o trabalhador sofreu redução da capacidade para o trabalho em decorrência do assalto. Assim, se o empregado apenas presenciou o assalto sem sequelas, não há acidente de trabalho automático.

Acidente de trabalho

- Sugestão gerencial:
 - Adapte o termo residência para primeiro ponto de interesse habitual.
 - Mapeie junto aos funcionários qual seu primeiro ponto de interesse habitual quando ele sai do trabalho para caracterizar o seu trajeto de ida e de volta habitual.
- Exemplo:
 - Entre a saída da empresa e sua residência, o trabalhador passa na escola do filho para pegá-lo, que ocorre de forma habitual.
 - Após o expediente, o trabalhador vai habitualmente para a faculdade.
 - Após o expediente, o trabalhador vai habitualmente para a faculdade, mas em determinado dia vai direto para a casa.

Acidente de trabalho

- Também se considera acidente do trabalho as doenças ocupacionais.
- As doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo. Podem ser divididas em doenças profissionais e do trabalho.
- Classifica-se como doença profissional aquela decorrente de situações comuns aos integrantes de determinada categoria de trabalhadores.
 - Por exemplo, a pneumoconiose, entre os mineiros.
- Denomina-se doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.
 - Exemplo dos “Distúrbios do Sistema Osteomuscular Relacionados ao Trabalho” – DORT, dos quais as lesões por esforços repetitivos são o principal evento.

Acidente de trabalho

- Art. 20. LBPS. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
 - I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
 - II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.
- § 1º Não são consideradas como doença do trabalho:
 - a) a doença degenerativa;
 - b) a inerente a grupo etário;
 - c) a que não produza incapacidade laborativa;
 - d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Acidente de trabalho

- **Nexo causal:** Para se falar em acidente de trabalho, é necessário existir uma relação entre a enfermidade incapacitante e o exercício do trabalho. O nexo causal, portanto, é o vínculo fático que liga o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) à causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional). Decorre de uma análise técnica, a ser realizada, obrigatoriamente, por médico perito ou junta médica formada por peritos nesta matéria.
- Sendo assim, **PARA SER ACIDENTE DE TRABALHO, DEVE HAVER ENQUADRAMENTO EM ALGUM DOS NEXOS PREVIDENCIÁRIOS QUE CITAREMOS A SEGUIR.**

Nexo Técnico Previdenciário

- Nexo técnico epidemiológico (NTEP): aplicável quando houver significância estatística da associação entre a CID e CNAE, na lista C do anexo II do Decreto 3048/99.
 - Não há multa por não emissão de CAT por parte da empresa. (art. 351, §7, IN INSS 128/2022)
- Nexo técnico profissional ou do trabalho (NTP - T): fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto 3048 /99.
- Nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual (NTI): decorrente de acidentes típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do §2 do art. 20 da Lei 8.213/91.

NTEP e FAP (fator de prevenção acidentário)

- Nexo técnico epidemiológico (NTEP)
- Nexo técnico profissional ou do trabalho (NTP – T)
- Nexo técnico individual (NTI)

CONTESTAÇÃO DO NTEP

- A empresa tem até 15 dias após a data de entrega da GFIP para requerer a não aplicação do NTEP (contestação).
- A análise do requerimento e das provas produzidas será realizada pela perícia médica.
- Da decisão da perícia médica cabe recurso ao CRPS com efeito suspensivo em até 30 dias contados da ciência do julgamento (§2, art. 21A da Lei 8.213/91).
- O recurso da empresa produzirá efeitos de benefício previdenciário, isentando-a do recolhimento do FGTS.
- Atenção: O recurso do empregado terá efeito inversos: terá efeito de benefício acidentário, obrigando a empresa ao recolhimento do FGTS.

CONTESTAÇÃO DO NTEP

- É muito importante que seja apresentado pela empresa, na contestação, a documentação probatória que a está embasando:
 - PPRA: programa de prevenção de riscos ambientais, que tem o objetivo de definir medidas de prevenção e controle aptos à sua eliminação e neutralização.
 - PGR: programa de gerenciamento de riscos
 - PCMAT: programa de condições ambientais do trabalho na indústria da construção
 - PCMSO: programa de controle médico de saúde ocupacional: programa médico estabelecido pela NR 7.
 - LTCAT: laudo técnico de condições ambientais de trabalho.
 - PPP: perfil profissiográfico previdenciário: documento que apresenta o histórico laboral do trabalhador em que constam as informações quanto às condições ambientais a que o trabalhador está sujeito.
 - CAT
 - Relatórios médicos-ocupacionais,

Gestão do NTEP e FAP

- O reconhecimento presumido de acidente de trabalho ou doença ocupacional por meio do NTEP, em resumo, pode gerar os seguintes efeitos:
 - Aumento de alíquota do FAP (que é apurado anualmente), repercutindo no RAT
 - Estabilidade do empregado
 - Pagamento de FGTS durante o afastamento
- Sendo assim, a empresa pode buscar duas linhas de ações:

Gestão do NTEP e FAP

- O reconhecimento presumido de acidente de trabalho ou doença ocupacional por meio do NTEP, em resumo, pode gerar os seguintes efeitos:
 - Aumento de alíquota do FAP (que é apurado anualmente), repercutindo no RAT
 - Estabilidade do empregado
 - Pagamento de FGTS durante o afastamento
- Sendo assim, a empresa pode buscar duas linhas de ações:
 1. **Medidas corretivas de interposição de defesa administrativa** contra FAP e/ou NTEP

Gestão do NTEP e FAP

- O reconhecimento presumido de acidente de trabalho ou doença ocupacional por meio do NTEP, em resumo, pode gerar os seguintes efeitos:
 - Aumento de alíquota do FAP (que é apurado anualmente), repercutindo no RAT
 - Estabilidade do empregado
 - Pagamento de FGTS durante o afastamento
- Sendo assim, a empresa pode buscar duas linhas de ações:
 1. **Medidas corretivas de interposição de defesa administrativa** contra FAP e/ou NTEP
 2. Medidas preventivas, como **investimentos em segurança do trabalhador e gestão do FAP e NTEP.**

Gestão do NTEP e FAP

- Com base nisso, seguem algumas boas práticas:
 - Acompanhar e conferir os dados inseridos nos sistemas previdenciários relativos aos seguintes eventos e benefícios previdenciários:
 - B91 – aux. Doença acidentário
 - B92 – aposentadoria por invalidez acidentária
 - B93 – pensão por morte acidentária
 - B94 – auxílio acidente.
 - CAT – comunicação de acidente de trabalho (CAT de óbito).
 - Analisar correlações indevidas de NTEP.
 - Adotar medidas que visem o breve retorno do trabalhador, haja vista que o tempo de licença impacta no cálculo do FAP.



Consultas por empresas a Benefícios por Incapacidade, Pensões por Morte Acidentárias, Aposentadorias e Antecipações de auxílio por incapacidade temporária*, solicitadas por seus empregados.

De acordo com o art. 76-B do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3048/99, a empresa terá acesso às decisões administrativas de benefícios requeridos por seus empregados, resguardadas as informações consideradas sigilosas.

A empresa terá acesso às informações sobre espécie do benefício, datas de requerimento, concessão, início e cessação, quando houver, além da situação em que ele se encontra no momento da consulta, para avaliar o disposto nos artigos 49, parágrafo único do 69, 72 e 346 do Decreto 3048/99 e 4º da Lei 13.982/2020.

Os empregadores de empregados com cargo, emprego ou função pública, terão acesso aos benefícios de aposentadoria para aplicação do § 14 do art. 37 da Constituição Federal.

Para consultar o rol de empregados titulares de benefícios previdenciários, é necessário informar o número do CNPJ e a senha da Empresa, acesso que pode ser obtido junto à Unidade de Atendimento ao Contribuinte da Receita Federal do Brasil da jurisdição do estabelecimento centralizador (raiz ou estabelecimento centralizador).

*A antecipação de auxílio por incapacidade temporária é regulamentada pela Lei 13.982/2020 e se trata de medida excepcional de proteção social adotada durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

CNPJ/CEI:

OU digite a raiz do CNPJ:

Senha:

Copie o código impresso ao lado:



Se não conseguir visualizar a imagem [clique aqui](#).

Gestão do NTEP e FAP

- Site para acompanhar:
<https://www3.dataprev.gov.br/conadem/consultaauxdoenca.asp>
- Use a mesma senha para acessar a CND – certidão negativa de débitos. Ou
- Caso não dê certo com a senha acima. Use a senha de acesso para verificar as contribuições previdenciárias (Site da RFB:
http://cobaut.receita.fazenda.gov.br/pls/pradar/pkg_baixa_empr_Senha.pr_BewSenha?wOndeVeio=3)

Gestão do NTEP e do FAP

- Não podemos deixar de tratar do caso em que a CAT é emitida por terceiros, gerando um NTP-T ou NTI.
- Nesses casos, é de se supor que, se a empresa não emitiu a CAT, é porque ela não concorda com sua emissão. Sendo assim, caberá a empresa recorrer desde o início do processo de requerimento de benefício por incapacidade.

Gestão do NTEP e do FAP

Contestação anual do FAP: <https://fap.dataprev.gov.br/>

Anualmente tem portarias regulamentando o prazo. Em 2024: 01/11/2024 até 30/11/2024



FAP (fator de prevenção acidentário)

- Uma vez caracterizado o acidente de trabalho e o seu correspondente benefício previdenciário, esse fato irá influenciar diretamente na contribuição da empresa nos tributos que financiam os benefícios por incapacidade.

No caso, vemos a influência no cálculo específico do FAP individual da empresa, aumentando o índice do FAP que, por sua vez, elevará a alíquota da contribuição devida por riscos ambientais do trabalho (RAT / SAT) a ser recolhida (SAT / RAT ajustada).

FAP (fator de prevenção acidentário)

- O FAP é calculado com base nos benefícios acidentários concedidos pelo INSS decorrentes de acidentes típicos de trabalho e doenças ocupacionais que geram afastamento do empregado.
- Importante destacar que o INSS não utiliza mais a quantidade de CATs para o cálculo do FAP, mas sim os benefícios acidentários concedidos. Portanto, os afastamentos que oneram o FAP são aqueles que geram benefícios acidentários típicos, excluindo os acidentes de trajeto:
 - B91 – Auxílio-doença acidentário
 - B92 – Aposentadoria por invalidez acidentária
 - B93 – Pensão por morte por acidente de trabalho
 - B94 – Auxílio-acidente

Outros benefícios e/ou serviços previdenciários relacionados ao tema

Auxílio-acidente
(B94)

Salário-
Maternidade(B80)

Pensão por Morte
(B21/B93)

Aposentadoria
Especial (B46)

Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Parto, inclusive natimorto, Adoção até 12 anos e aborto.



Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Parto, inclusive natimorto, Adoção até 12 anos e aborto.
 - Benefício: salário-maternidade (B80)



Informações Importantes B80

- De acordo com a legislação (art. 72 §1º da Lei de benefícios), “Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação (...) quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”, ou seja, essa é a **REGRA**.
- A duração do benefício é de 120 dias, podendo ser de períodos maiores, a depender de casos específicos. Dentro da regra geral de 120 dias, ele pode começar em até 28 dias antes do parto e terminar após 91 dias do parto, incluindo o dia do parto. Assim teremos os 120 dias. Façamos as contas: 28 dias antes + 91 dias depois + 1 dia do parto.
- Para a percepção do salário-maternidade é imprescindível que a empregada se afaste do local de trabalho, ou seja, é obrigatório que ela realmente se afaste da atividade. Ainda, o primeiro dia de afastamento para gozar desse benefício é uma escolha da empregada, que pode esperar até o parto, se for o caso. **O início do afastamento do trabalho da segurada empregada, inclusive da doméstica, será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho.**

Informações Importantes B80

- Nenhuma empregada precisa cumprir dias de trabalho para ter direito ao benefício, ok? Basta assinar a carteira que o direito já está garantido. Só vamos ter cuidado com empregar as gravidinhas e depois da estabilidade demiti-las, pois pode ser entendido como fraude com intuito de receber benefício previdenciário. Mas está liberada a contratação, salvo para aquelas atividades que não podem ser exercidas por elas, mas aí fica a cargo do médico do trabalho dizer o que sim e o que não.
- Tecnicamente falando, dizer que a empregada terá direito a receber o salário-maternidade desde o primeiro dia de assinatura de CTPS, quer dizer que a empregada tem carência zero para fins desse benefício.

Informações Importantes B80 - Adoção

- Uma exceção a essa regra de ter o benefício pago pelo empregador é a regra relacionada ao benefício de salário maternidade por conta do fato gerador adoção (art. 71-A, §1º), isto é, a empregada adotante tem que procurar o INSS para ter direito ao seu benefício, pois o INSS é o responsável pelo seu pagamento. Quando se trata de adoção, mesmo a segurada empregada, tem que se dirigir até a previdência social para requerer seu benefício.
- Uma observação importante, a adotante pode solicitar o benefício desde o momento que possuir a guarda para fins de adoção (guarda esse termo, porque tem que constar isso no termo de guarda: guarda para fins de adoção). Outra hipótese de recebimento é o momento da própria adoção, em que a adotante possuirá o termo de adoção e o pequeno ou pequena terá uma nova certidão de nascimento, que deve ser apresentada para o INSS.

Informações Importantes B80 - MEI

- Nesse contexto de exceções que viram regras, tem uma categoria de empregada que **SEMPRE** terá que procurar a Previdência Social para fins de salário-maternidade: a empregada do MEI (art. 100 A do RPS)
- Para quem não sabe, o MEI, apesar de todas as limitações, pode contratar uma empregada. Essa empregada também tem que se dirigir ao INSS para fins de benefício de salário-maternidade. Ah, mas caberá ao MEI recolher a contribuição previdenciária a seu cargo durante a percepção do salário-maternidade pela segurada a seu serviço.

Informações Importantes B80 – Jornada Parcial ou Intermitente

- O **empregado com jornada parcial ou os intermitentes** também são exceções à regra geral, pois o salário-maternidade também é pago diretamente pelo INSS (art. art. 100 B e 100C do RPS).
- Esses empregados, em termos gerais, contribuem um salário de contribuição menor que um salário-mínimo. Por conta disso, as remunerações devem ser complementadas, por exemplo.
- Entretanto, se o somatório dos salários da **empregada em jornada parcial** for maior que o salário-mínimo, lembrando que ela pode trabalhar em mais de um local, **aí quem pagará será a própria empresa**. Nesse caso, cabe à empresa recolher a contribuição previdenciária a seu cargo durante a percepção do salário-maternidade pela segurada a seu serviço, mesmo na hipótese de o benefício ser pago pela previdência social. E a base de cálculo dessa contribuição é a remuneração integral que a empresa pagava à empregada antes da percepção do salário-maternidade.
- Aqui outro disclaimer: Pela CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
- Aqui cabe uma diferenciação: Não encontramos nenhum dispositivo legal que esteja se referindo ao trabalhador horista como sendo um trabalhador de jornada parcial.

Informações Importantes B80 – Horista

- **O trabalhador horista** é aquele que, contratado pelo regime da CLT, tem seu pagamento computado em horas e não em dias trabalhados. Logo, o trabalhador horista para fins de salário-maternidade deve ser tratado como um empregado “mensalista”, com os devidos ajustes em relação ao valor do benefício, que trataremos a seguir.
- Entendemos que o salário-maternidade deve ser pago nos mesmos termos da empregada mensalista, ou seja, o valor consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. Ocorre que a CF/88 (art. 201) determina que o rendimento do trabalho não terá valor mensal inferior ao salário-mínimo. Aí que vem o pulo do gato: o horista pode receber salário-maternidade com valor inferior ao salário-mínimo mensal, pois o seu contrato é baseado no “salário-mínimo hora”, ou seja, a empregada horista só não pode receber um valor mensal inferior ao salário-mínimo hora. Mais um detalhe que pode ser útil, saiba que para a segurada empregada que tenha salário total ou parcialmente variável a renda mensal do salário-maternidade consiste na média aritmética simples dos seus 6 (seis) últimos salários (art. 40 da IN 128/2022) - sujeito ao teto dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF).

Informações Importantes B80 – Aprendiz

- Embora o aprendiz tenha o nome de aprendiz e embora ela possa até ser menor de idade (para algumas atividades é permitido contratar aprendiz a partir dos 14 anos de idade), ele é um segurado empregado para todos os fins, inclusive com registro na CTPS. O aprendiz não é estagiário, ele é um empregado “especial” com contrato de trabalho por prazo determinado. O aprendiz tem os direitos de salário-maternidade nos mesmos termos citados anteriormente para o empregado horista, ou seja, também tem direito ao salário-maternidade de valor igual ao salário que recebe como aprendiz.
- Ainda, sobre o contrato de trabalho por prazo determinado (caso do aprendiz), temos que a **jurisprudência** entende que deve ser dado a mesma estabilidade adquirida pelo empregado de contrato por prazo indeterminado, mesmo que posterior ao termo contratual, ou seja, você deve manter a empregada na folha até o fim da estabilidade e repassar a remuneração normalmente, como qualquer empregada CLT.

Informações Importantes B80 – Situações Especiais

- As mamãezinhas que vivenciam o seu processo de luto também têm direito a repousar e recuperar o seu corpo e suas energias, pois o parto de natimorto e o aborto (não criminoso) também geram direito ao benefício de salário-maternidade.
- Em relação ao parto de natimorto, é importante registrar que, no Brasil, quando um bebê nasce morto é emitida uma Declaração de Óbito (DO) pelo médico responsável. Essa Declaração de Óbito é levada ao cartório para o registro do óbito, dispensando a necessidade de um registro de nascimento. O registro é feito no Livro C-Auxiliar do cartório. Com essa documentação em mãos, poderá ser solicitada o benefício, nos mesmos termos do parto. O responsável pelo pagamento vai depender da categoria de empregada. Por exemplo, uma empregada de MEI deve procurar o INSS.
- Em relação ao aborto não criminoso, o benefício é de apenas duas semanas (14 dias). O documento hábil para o requerimento é o atestado médico (art. 93, §5º). Nesse caso, o atestado deverá trazer a informação de que houve um aborto não criminoso e a data do aborto, pois a data do aborto é o termo inicial do benefício. O foco do atestado é atestar o aborto e não de dar dias de licença ou de afastamento para a segurada, então problema do médico que deu menos dias ou mais dias. O responsável pelo pagamento também vai depender de qual a categoria de empregada. Por exemplo, uma empregada mensalista receberá da empresa contratante.



Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Prisão





Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Prisão
 - Benefício previdenciário de auxílio-reclusão (b25)



Afastamentos previdenciários

- Principais motivos de afastamentos com efeitos previdenciários
 - Prisão
 - Benefício previdenciário de auxílio-reclusão (b25)

Orientações complementares:

- O contrato **não é rescindido automaticamente** — ele fica **suspenso** enquanto o empregado estiver preso.
- A empresa **não paga salário** durante o período de reclusão (exceto se houver decisão judicial ou norma coletiva que diga o contrário).

Limbo Previdenciário

- Chamamos de limbo previdenciário o período em que o INSS nega ou cancela de forma prematura um benefício por incapacidade para um empregado por entender que não existe incapacidade laborativa e, ao mesmo tempo, a medicina do trabalho considera esse trabalhador incapaz.
- De um modo geral, o judiciário trabalhista tem entendido que, nesses casos, caberá à empresa o pagamento das verbas ao trabalhador incapacitado.

Limbo Previdenciário

- A situação do limbo é uma questão que tem uma essência puramente médica: o médico perito pensa uma coisa , o médico assistente outra coisa e o médico do trabalho, ainda, outra coisa, por assim dizer.
- Contudo, a decisão sobre o que fazer é uma decisão gerencial e jurídica.
- Sendo assim, o ideal é que, quando o médico do trabalho identifique uma situação de limbo, ele repasse o caso para o RH e para o jurídico para que, assim, sejam tomadas as decisões administrativas e jurídicas.
- A empresa pode decidir por manter o trabalhador afastado, pagando ou não os salários.
- Poderá alocá-lo noutra função (com a concordância dele e do médico).
- Poderá estimulá-lo a ingressar na justiça contra o INSS.

Limbo Previdenciário

- Incapacidade confirmada apenas pelo médico do trabalho
 - Na maioria das decisões do judiciário, há um peso muito grande para a análise do médico do trabalho sobre a **inaptidão** do trabalhador para o retorno da empresa. Sendo assim, o judiciário tende a achar que há um certo impedimento do médico para o retorno ao trabalho e por isso responsabiliza a empresa.

Limbo Previdenciário

- ASO de Retorno e sua Desnecessidade
 - A NR-7 determina que deve existir exames médicos para retorno ao trabalho.
 - Sendo assim, observe as seguintes situações em que não há retorno ao trabalho:
 - Empregado diz que não vai retornar ao emprego, porque vai recorrer da decisão do INSS.
 - Empregado diz que não vai retornar ao emprego, porque se sente incapaz.
 - Empregado possui documento do médico assistente comprovando que ainda está incapaz.

Limbo Previdenciário

- Indeferimento por falta de carência
 - A jurisprudência não tem sido favorável ao trabalhador nesses casos.

Limbo Previdenciário

- Uma solução possível: Ação conjunta empresa empregado (coautores – polo ativo) x INSS.
 - Concordância expressa do empregado
 - Patrocínio da empresa na causa
 - Pagamento de salários por parte da empresa como possibilidade de benefício para os que concordarem
- Vantagens:
 - Proatividade da empresa perante o judiciário trabalhista (tomar recibo da recusa).
 - Ter domínio integral do curso do processo.
 - A solução pode ser mais rápida.
 - A empresa vai ter a sua disposição mais documentos para corroborar a tese de inaptidão do empregado.
 - A empresa vai ficar com boa fama no mercado.
 - Possibilidade maior de ação regressiva contra o INSS.



Facilitador Mauro Turbay
@mauroturbay

“Se quer ir rápido, vá sozinho. Se quer ir longe, vá em grupo”.

Provérbio Africano