



AUXILIO DOENÇA - PROCEDIMENTOS PARA CONCESSÃO Pagamento de Salários, Solicitação, Suspensão do Benefício, SEFIP

ROTEIRO

1. INTRODUÇÃO

1.1. Pagamento de Salários

1.2. Período de 01.03.2015 a 17.06.2015

1.3. Comunicação da Concessão do Auxílio-Doença

2. SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO

2.1. Requerimento de Auxílio-Doença para Empresas Convenientes

2.1.1. Consulta Benefícios por Incapacidade por Empresa

2.2. Sistema de Administração de Benefício por Incapacidade

3. SUSPENSÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

3.1. Segurada Gestante em Gozo de Auxílio-Doença

3.2. Auxílio-Doença de Ofício ou Por Decisão Judicial

3.3. Reabilitação Profissional

3.3.1. Reativação do Auxílio Doença Suspenso

4. SEFIP/GFIP

4.1. eSOCIAL

1. INTRODUÇÃO

O auxílio doença é um benefício concedido pela Previdência Social, não somente para empregados, mas para contribuintes individuais, facultativos e empregados domésticos, que estão inaptos para suas atividades laborais por doença decorrente ou não do trabalho por período superior a 15 dias, conforme previsão encontrada no [artigo 59](#) da [Lei nº 8.213/1991](#).

Através de uma perícia médica realizada pela Previdência Social, será constatada a incapacidade do empregado, de acordo com o [artigo 75, § 2º](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

1.1. Pagamento de Salários

Primeiramente vale ressaltar que só é possível a ocorrência do afastamento pela Previdência Social no 16º dia de atestado para o caso de afastamento do segurado empregado.

Para os contribuintes individuais, facultativos e domésticos, a Previdência Social é responsável pela totalidade do atestado médico, ou seja, desde o primeiro dia de afastamento.



Para que o contribuinte, no caso, o segurado empregado, contribuinte individual e doméstico, faça jus ao auxílio doença deverão ter via de regra, no mínimo, 12 contribuições mensais, conforme demonstra [artigo 29, inciso I](#), do RPS - [Decreto 3.048/1999](#) e [artigo 147, inciso I](#), da [IN INSS nº 077/2015](#), ressalvado o que está disposto no inciso II, do último dispositivo legal indicado, que trará o rol de doenças que independem de carência.

O [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#) afirma que durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado, o seu salário.

Dessa forma, a partir do 16º de afastamento, é de inteira responsabilidade da Previdência Social, arcar com o saldo do atestado até seu término ou enquanto durar o benefício.

Em se tratando de empregado doméstico, a responsabilidade da Previdência Social para com ele é desde o primeiro dia de atestado, conforme determina o [artigo 72, inciso II](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

Ou seja, o empregador doméstico não tem nenhuma responsabilidade para com o afastamento médico de seu empregado doméstico.

O sócio, ainda que não seja considerado empregado e sim contribuinte individual, conforme [artigo 9º, inciso V, alíneas "e" a "h"](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), este fará jus também ao auxílio doença, desde que cumpra a carência exigida de pelo menos 12 contribuições mensais sem atraso, conforme demonstra [artigo 29](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

Vale ressaltar que para o sócio, não há previsão para pagamento dos primeiros 15 dias de atestado, sendo de responsabilidade da Previdência Social o pagamento desde o primeiro dia de afastamento.

Por fim, o segurado facultativo, assim considerado aquele que não auferir renda de qualquer natureza, de acordo com o [artigo 14](#) da [Lei nº 8.212/1991](#), mas que ainda assim tem interesse em ser contribuinte da Previdência Social, deverá também, para fazer jus ao benefício do auxílio doença, ter pelo menos 12 contribuições mensais sem atraso, de acordo com o [artigo 25, inciso I](#), da [Lei nº 8.213/1991](#), e será pago diretamente pela Previdência Social.

1.2. Período de 01.03.2015 a 17.06.2015

Em 31.12.2014, através da [Medida Provisória nº 664/2014](#), o prazo que outrora era de 15 dias para que a empresa assumisse o atestado médico do empregado, passou a ser de 30 dias, ou seja, para que o empregado fizesse jus ao benefício, primeiramente deveria transcorrer um lapso temporal de pelo menos 30 dias para só assim poder requerer o benefício junto a Previdência Social.

O período de vigência desse novo prazo foi de 31.12.2014 a 01.06.2014, porém, cabe ressaltar, que a regra dos 30 dias também será aplicada durante o período de sancionamento do Projeto de Lei, conforme menciona o [artigo 62, § 12](#) da [Constituição Federal de 1988](#), ou seja, a empresa paga os 30 dias até o dia 17.06.2015.

Por fim, é importante salientar que quando houvesse mais de um atestado, contínuos ou descontínuos, pelo menos motivo ou não, para que fossem somados para fins de afastamento previdenciários, deveriam ser emitidos dentro do prazo de 60 dias, conforme ordena o [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).



1.3. Comunicação da Concessão do Auxílio-Doença

Conforme previsão contida no [artigo 78, § 3º](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), a comunicação da concessão do auxílio-doença conterá as informações necessárias para o requerimento de sua prorrogação.

Ou seja, o empregado deverá apresentar o (s) atestado (s) com o prazo do afastamento para que a Previdência Social possa constatar que já é de sua responsabilidade o pagamento do restante do afastamento, tendo em vista que a empresa já cumpriu o pagamento dos 15 primeiros dias.

2. SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO

Via de regra quem deve fazer o requerimento de auxílio doença é o empregado, obviamente se cumpridos os requisitos para tanto, quais sejam, parecer da Perícia Médica atestando a incapacidade física e/ou mental para o trabalho ou para atividades pessoais ([artigo 59](#) da [Lei nº 8.213/91](#)), comprovação da qualidade de segurado ([artigo 15](#) da [Lei nº 8.213/1991](#) e [artigos 13](#) e [14](#) do RPS -[Decreto nº 3.048/1999](#)), e carência de no mínimo 12 contribuições mensais ([artigos 24](#) a [26](#) da [Lei nº 8.213/91](#) e [artigos 26](#) a [30](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#)).

A empresa empregadora, fica facultado fazer ou não o requerimento, mas caso não o faça, orienta-se que acompanhe todo o processo desde a concessão do benefício até a sua consequente cessação e eventual Recurso por parte do empregado.

Informações acerca do preenchimento do requerimento do auxílio doença, vide link http://www.dataprev.gov.br/servicos/auxdoe/auxdoe_ajuda_preench.htm.

No caso do contribuinte individual, doméstico e facultativo, deverá ser feito pelo próprio contribuinte junto a Previdência Social.

Além do formulário que deverá ser apresentado junto a agência do INSS, os requerimentos poderão ser feitos pela Internet, no link <http://www2.dataprev.gov.br/sabiweb/agendamento/inicio.view#sabiweb>.

No link acima referenciado, poderá ser feito inclusive o agendamento de perícia junto ao INSS e no estado e município desejado.

Por fim, não há previsão para requerimento de auxílio doença por telefone, porém, poderá ser feito o agendamento de perícia e para fins de dúvidas e retificações de dados cadastrais, a Previdência Social atende pelo número 135.

No mais, vale ressaltar que para empregado comum, regido pela CLT, por força do [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), a Previdência Social só concederá o benefício após 15º dia, ou seja, a partir do 16º dia.

Com relação a contribuinte individual, não há o pagamento dos 15 primeiros dias de atestado, ficando a cargo da Previdência Social assumir o contribuinte desde o primeiro dia de sua incapacidade, de acordo com o [artigo 72, inciso II](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

Os mesmos termos, para a empregada doméstica, o INSS será seu responsável também desde o seu primeiro dia de atestado, conforme [artigo 72, inciso II](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).



2.1. Requerimento de Auxílio-Doença para Empresas Conveniadas

Existe a possibilidade de algumas empresas serem conveniadas ao INSS, podendo neste caso fazer o requerimento do empregado via internet.

Para tanto, basta acessar o link <http://www.dataprev.gov.br/servicos/auxdoe/auxdoe.htm>:

No caso em tela, a empresa poderá fazer todo o acompanhamento do processo do auxílio doença.

Baixo, as telas do sítio acima referenciado do passo a passo do procedimento que deve ser adotado.

1 - Primeira tela do requerimento do auxílio doença. A empresa deve clicar no campo "requerimento", ou em caso de dúvida, clicar no campo "ajuda":

Você pode requerer o auxílio-doença e escolher a Agência da Previdência Social onde deverá comparecer para fazer a avaliação médico-pericial.

Para efetuar o requerimento você deve informar:

- NIT - Número de Identificação do Trabalhador (PIS/PASEP/CIC), Nome completo do(a) requerente, nome completo da mãe e data do nascimento;
- Indicar a categoria do trabalhador: se contribuinte individual, facultativo, trabalhador avulso, segurado especial (trabalhador rural), empregado(a) doméstico(a), empregado(a) e desempregado(a);
- Data do último dia de trabalho no caso do (a) empregado(a), CID constante do atestado médico que gerou o afastamento e CNPJ da Empresa;
- CPF e Nome do Empregador no caso de Empregado(a) Doméstico(a);
- Atenção: verifique se o endereço que consta em nosso banco de dados está correto. Caso contrário, ligue para a Central 135 e atualize seu cadastro antes de requerer seu benefício, pois toda documentação será enviada no endereço cadastrado que consta em nosso banco de dados.

Selecione uma das opções abaixo para continuar: **Superimos a leitura inicial do texto A.RUDA.**

Empresas **Ajuda**

2097994 acesso desde 13/03/2001

2- Preencher o campo com os caracteres fornecidos pelo sistema:

Sistema de Administração de Benefício por Incapacidade

Requerimento de Auxílio Doença

Sequência: **q2**

Por favor, digite no campo acima a sequência de caracteres exibida, observando letras maiúsculas e minúsculas.
Se você não estiver conseguindo ver as letras, Clique aqui para 2008.003.

Confirmar

13/03/2001 20:06:21 14.41.212 1001/2002 Quarta-feira, 24 de Junho de 2010



3- Preencher Estado, Município e agência da Previdência Social mais próxima:

4 - Formulário que deve ser preenchido pela empresa.

- Origem do requerimento: a forma que o requerimento foi feito, se foi feito por telefone (135), pela própria empresa, pelo segurado e etc.
- Dados do requerente: Informações do empregado segurado.
- Categoria do trabalhador: Preencher os dados da empresa e em seguida preencher a condição do segurado empregado.

Se for o caso de vínculo empregatício, será considerado segurado empregado e esse campo não será preenchido.

A partir da tela acima, o preenchimento fica a cargo da empresa solicitante.

2.1.1. Consulta Benefícios por Incapacidade por Empresa

Conforme orientado anteriormente, por força do [artigo 76-A](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), é facultado à empresa protocolar requerimento de auxílio-doença ou documento dele originário de seu empregado ou de contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma estabelecida pelo INSS.

Porém, ainda que a legislação não traga essa obrigação para a empresa, caso ela o faça, terá a possibilidade por acompanhar o processo do benefício previdenciário pela internet pelo site <http://www3.dataprev.gov.br/conadem/ConsultaAuxDoenca.asp>.



A empresa que adotar este procedimento, terá acesso às decisões administrativas a ele relativas.

A empresa precisa inserir seu CNPJ e uma senha pessoal. Caso não possua a senha de acesso, esta pode ser retirada junto à Receita Federal.

2.2. Sistema de Administração de Benefício por Incapacidade

Conforme orientado acima, a empresa poderá consultar o processo da concessão de benefício conforme demonstra tela abaixo:

3. SUSPENSÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

O [artigo 124](#) da [Lei 8.213/1991](#), traz a previsão dos benefícios que não podem ser cumulados.

Abaixo segue a relação dos benefícios que não são cumulativos:

- aposentadoria com auxílio doença;
- mais de uma aposentadoria (exceto se concedido antes de janeiro de 1967);
- aposentadoria com abono de permanência em serviço;
- salário maternidade com auxílio doença;
- mais de um auxílio acidente;
- mais de uma pensão deixada por cônjuge e/ou companheiro (a), salvo o direito de optar pela mais vantajosa.

Nesta última situação, caso o cônjuge que já estiver recebendo pensão por morte e ficar novamente viúvo (a), o que automaticamente somara outra pensão por morte, poderá efetuar a opção pela mais vantajosa.

Existe outras vedações a percepção de cumulação dos benefícios abaixo:

- Auxílio-acidente com aposentadoria ([artigo 86, § 2º](#), da [Lei nº 8.213/1991](#));
- Auxílio-doença com auxílio-acidente, se decorrentes do mesmo fato gerador ([artigo 86, § 2º](#), da [Lei nº 8.213/1991](#));
- Aposentadoria ou auxílio-doença de segurado recluso com auxílio-reclusão dos dependentes ([artigo 80](#) da [Lei nº 8.213/1991](#));

Por fim, o [artigo 124](#) da [Lei nº 8.213/1991](#) veda a percepção de seguro desemprego com quaisquer outros benefícios, exceto pensão por morte e auxílio acidente.



3.1. Segurada Gestante em Gozo de Auxílio-Doença

Nos termos do [artigo 343](#) da [IN INSS nº 077/2015](#), o salário-maternidade é devido durante 120 dias, com início fixado em até 28 dias antes do parto e a data da ocorrência deste exceto para as seguradas em período de manutenção da qualidade de segurado, para as quais o benefício será devido a partir do nascimento da criança.

Não é possível cumular o salário maternidade com o auxílio doença. No caso da ocorrência do fato gerador no curso do recebimento do benefício por auxílio doença, este último vai ficar suspenso, tendo em vista que o salário maternidade vai o sobrepor por ser mais benéfico, conforme previsão trazida pelo [artigo 313](#) da [IN INSS nº 077/2015](#).

3.2. Auxílio-Doença de Ofício ou Por Decisão Judicial

Em observância ao [artigo 314](#) da [IN INSS nº 077/2015](#), o processamento do auxílio-doença de ofício pela Previdência Social, dar-se-á nas situações em que o INSS tiver ciência da incapacidade do segurado por meio de documentos que comprovem essa situação e desde que a incapacidade seja confirmada pela perícia médica.

No mesmo sentido traz o [artigo 76](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), ou seja, a previdência social deve processar de ofício o benefício, quando tiver ciência da incapacidade do segurado sem que este tenha requerido auxílio-doença.

Nas situações em que a ciência do INSS correr depois de transcorridos 30 dias do afastamento da atividade, aplica-se o disposto no [inciso III](#) do [artigo 303](#) da [IN INSS nº 077/2015](#), ou seja, na data da entrega do requerimento, quando requerido após o trigésimo dia do afastamento da atividade ou da cessação das contribuições para todos os segurados.

3.3. Reabilitação Profissional

A reabilitação profissional trata-se de uma providência tomada pelo INSS para reinserir o contribuinte segurado no mercado de trabalho.

Durante o programa, a Previdência Social fornece a assistência necessária para que o segurado recupere sua capacidade laborativa. Dentro das atribuições do programa, são fornecidos assistência social, treinamento profissionalizante, acompanhamento psicológico, fornecimento de próteses e outros que deverão ser verificadas na agência da Previdência Social de cada região.

O procedimento para o requerimento da reabilitação profissional tem previsão legal no [artigo 401](#) da [IN INSS nº 077/2015](#).

O atendimento aos beneficiários, seus dependentes e as Pessoas com Deficiência passíveis de Reabilitação Profissional será descentralizado e funcionará nas APS, conduzido por equipes multiprofissionais, com atribuições de execução das funções básicas e demais funções afins ao processo de Reabilitação Profissional:

I - avaliação do potencial laborativo;

II - orientação e acompanhamento do programa profissional;

III - articulação com a comunidade, inclusive mediante celebração de convênio para reabilitação integral, restrita as pessoas que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao Programa de Reabilitação Profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho;



IV - acompanhamento e pesquisa de fixação no mercado de trabalho; e

V - certificar ou homologar o processo de Habilitação e Reabilitação Profissional.

Os encaminhamentos que motivarem deslocamento de beneficiário para atendimento na Reabilitação Profissional devem ser norteados pela verificação da menor distância de localidade de domicílio e reduzidos ao estritamente necessário, estando garantido o auxílio para Programa de Reabilitação Profissional fora do domicílio.

Por fim, no [artigo 316](#) do [IN INSS nº 077/2015](#), diz que o benefício de auxílio-doença será suspenso quando o segurado deixar de submeter-se a exames médico-periciais, a tratamentos e a processo de reabilitação profissional proporcionados pela Previdência Social, exceto a tratamento cirúrgico e a transfusão de sangue, devendo ser restabelecido a partir do momento em que deixar de existir o motivo que ocasionou a suspensão, desde que persista a incapacidade.

3.3.1. Reativação do Auxílio Doença Suspenso

Segundo o [§ 2º](#) do [artigo 316](#) da [IN INSS nº 077/2015](#), o benefício suspenso poderá ser reativado, mediante comunicação à Divisão/Serviço de Benefícios, desde que o interessado apresente justificativa documental que comprove motivo de força maior, em cumprimento ao estabelecido no [artigo 67](#) da [Lei nº 9.784/1999](#), e/ou caso fortuito para o não comparecimento e restar comprovada a persistência ou agravamento da situação que ensejou a incapacidade desde a data da concessão do benefício, observada a prescrição quinquenal.

4. SEFIP/GFIP

Segundo o Manual da SEFIP - versão 8.4 (página 78), no caso de auxílio-doença, os dados relativos à remuneração e à movimentação devem ser informados apenas nos meses de afastamento e retorno, observando-se:

- No mês de afastamento, informar a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados acrescidos dos 15 dias iniciais de responsabilidade do empregador/contribuinte. Se os 15 dias ultrapassarem o mês de afastamento, a remuneração correspondente aos dias excedentes deve ser informada na GFIP/SEFIP do mês seguinte;
- No mês de retorno, informar a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados;
- Se o auxílio-doença for prorrogado, pela mesma doença, dentro de 60 dias contados da cessação do benefício anterior, informar, no mês do novo afastamento, apenas a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados.

O código de movimentação que deve ser informado na SEFIP é o P1, ou seja, afastamento temporário por motivo de doença, por período superior a 15 dias, tendo em vista que só é possível requerer auxílio doença depois de cessado a responsabilidade da empresa pelos 15 primeiros dias de atestado, conforme determina [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).



5. ATESTADOS

Embora o [artigo 473](#) da CLT não aborde a incapacidade do empregado para justificativa da falta, o [artigo 6º, § 1º, alínea f](#), da [Lei nº 605/1949](#), considera como motivo justificado de faltas a doença do empregado devidamente comprovada.

Dessa forma, a doença será comprovada mediante atestado de médico, desde que presentes os requisitos de validade.

O [artigo 3º](#) da [Resolução CFM nº 1.658/2002](#), traz a previsão desses requisitos na elaboração do atestado onde o médico observará os seguintes procedimentos:

I - especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente, por extenso e numericamente determinado;

II - registrar os dados de maneira legível;

III - identificar-se como emissor (nome completo do profissional da saúde), mediante assinatura e carimbo ou registro no respectivo conselho profissional.

IV - estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente, pois se não for autorizado pelo paciente empregado, o médico não poderá apor o CID, sob pena de violação à intimidade do paciente, bem como violação do sigilo profissional ([artigo 5º, inciso X](#) da [Constituição Federal/1988](#) e [Resolução CFM nº 1.819/2007](#)).

Assim, quando o empregado apresentar atestado médico, será considerado faltas justificadas, não ensejando a perda do respectivo DSR, conforme previsto na [Lei nº 605/1949](#).

Também caberá ao empregador remunerar os 15 primeiros dias de afastamento, conforme [artigo 60](#) da [Lei nº 8.213/1991](#), sendo de responsabilidade da Previdência Social somente a partir do 16º dia de atestado.

Considerando essa regra, o empregador poderá somar os atestados de mesma doença apresentados pelo empregado dentro do prazo de 60 dias, conforme [artigo 75, § 4º](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

Quanto à validação de atestados pela empresa, somente as que dispuserem de serviço médico, possuem a condição técnica de avaliar um trabalhador, no sentido de certificar a veracidade e coerência do atestado trazido, isso em conformidade com o [art. 60, § 4º](#), da [Lei nº 8.213/1991](#).



6. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

De acordo com o [artigo 60](#) da [Lei nº 8.212/1991](#) e [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), a empresa é responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento decorrente de doença.

Já auxílio-doença do empregado doméstico será pago integralmente pela Previdência Social, desde o primeiro dia do atestado médico, conforme [artigo 72, inciso II](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).

7. AFASTAMENTOS DESCONTÍNUOS

Como já visto de acordo com o [artigo 75, § 4º](#), do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#), quando o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16º dia, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

Logo, se o empregado dentro de um prazo de 60 dias, apresentar diversos atestados médicos com períodos inferiores a 15 dias, retornando ao trabalho entre um atestado e outro, desde sejam decorrentes da mesma doença, poderá o empregador somar os atestados, e a partir do 16º dia, encaminhar o empregado a Previdência Social.

Para atestados descontínuos, importante ressaltar que deverão ser decorrentes da mesma doença. Atentando-se que nem sempre os atestados decorrentes da mesma doença, terão o mesmo CID.

Exemplo:

1º atestado - 03 dias - 01. 07.2016 - doença "A"

2º atestado - 06 dias - 08.07.2016 - doença "A"

3º atestado - 10 dias - 17.07.2016 - doença "A"

4º atestado - 02 dias - 29.07.2016 - doença "A"

Total de dias de afastamento: 21 dias.

Nesse caso, a soma dos atestados decorrentes da mesma doença supera 15 dias de afastamento, podendo o empregador encaminhar o empregado à Previdência Social para requerimento do auxílio doença a partir do 16º dia.



Soma de Atestados

Os atestados poderão ser somados nas seguintes situações:

- se os atestados forem com datas consecutivas, poderão ser somados, ainda que os motivos das doenças sejam diferentes, conforme interpretação do [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#).
- se os atestados não forem com datas consecutivas, poderão ser somados (dentro de 60 dias), desde que o motivo da doença seja o mesmo.

Considerando atestados descontínuos, terá que observar que para somar esses períodos de atestado, deverá verificar que se trata da mesma doença, não necessariamente o mesmo CID.

8. DIB - Data do Início do Benefício

Conforme [artigo 303](#) da [IN INSS nº 077/2015](#), A DIB será fixada:

- I - no 16º dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico, pois o doméstico é pago diretamente pela Previdência desde o primeiro dia de afastamento;
- II - na data do início da incapacidade, para os demais segurados (domésticos, contribuintes individuais, facultativo), quando requerido até o 30º dia do afastamento da atividade ou da cessação das contribuições; ou
- III - na data da entrada do requerimento, quando requerido após o 30º dia do afastamento da atividade ou da cessação das contribuições para todos os segurados.

9. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Os efeitos no contrato de trabalho não tiveram alterações com as mudanças trazidas pelas legislações em estudo. Em regra, pelo transcurso do auxílio-doença, do empregado, nos termos do [artigo 476](#) da CLT, o contrato ficará suspenso ou como utilizada na nomenclatura original da CLT, em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado como licenciado de forma não remunerada, durante o prazo deste benefício

Cabe salientar que a suspensão do contrato só ocorre a partir do afastamento pela Previdência Social, ou seja, os 15 primeiros dias pagos pela empresa são contados como tempo de serviço.

Será a partir do 16º dia que a Previdência Social pagará o auxílio-doença, na forma do [artigo 75](#) do RPS - [Decreto nº 3.048/1999](#). Não havendo, entretanto, pagamento de salário pela empresa.



10. Obrigatoriedade do Exame de Retorno

Conforme a NR 7, o exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Tal obrigatoriedade não se estende aos empregados domésticos, entretanto caso os empregados por segurança queira submeter o empregado ao exame de retorno, não haverá impedimento para isso.

11. Férias

Perderá o direito às Férias o empregado que permanecer afastado por mais de seis meses, mesmo descontínuos, dentro do mesmo período aquisitivo, percebendo auxílio doença ou auxílio doença acidentário ([inciso IV](#) do [artigo 133](#) da CLT).

Nesse caso, iniciará novo período aquisitivo a partir do retorno do empregado.

Ou seja, se dentro do período aquisitivo o empregado receber mais de seis meses de benefício, perderá integralmente as férias a que se refere o período aquisitivo.

Entretanto, se o empregado se afastar por período inferior a seis meses dentro do mesmo período aquisitivo, manterá o direito integral às Férias.

Atestado Médico Durante as Férias

Em regra, não há suspensão do gozo das férias se o empregado se acidentar ou adoecer nesse período. Dessa forma, as férias deverão ser contadas normalmente até o seu término.

Caso o empregado continue incapacitado para o trabalho após o término das férias, a empresa deverá pagar os 15 dias de afastamento e posteriormente encaminhar para a Previdência.

Nos termos do [artigo 303, § 2º](#), da [IN INSS/PRESS nº 077/2015](#), o segurado que apresentar atestado médico durante o gozo das férias o prazo de 15 dias de responsabilidade da empresa, será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.

Por interpretação do [artigo 476](#) da CLT, o entendimento doutrinário preponderante é que a partir apenas do 16º dia suspende a contagem do período concessivo, ou seja o empregador terá o mesmo período para conceder férias após o retorno desse empregado, do momento em que se afastou pela Previdência.



Ou seja, se a partir do 16º dia de afastamento faltavam 3 meses para conceder as férias, a partir do retorno desse empregado o empregador continua tendo esses 3 meses para conceder as férias sem a dobra.

A inobservância do período concessivo acarreta aplicação da multa prevista no [artigo 137](#) CLT.

Pois sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o [artigo 134](#), o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. Assim também dispõem as [Súmulas nº 007](#) e [081](#) do TST.

12. INCIDÊNCIAS

O recolhimento da contribuição previdenciária ocorrerá nos 15 primeiros dias de afastamento, os quais são pagos diretamente pela empresa. Porém, a partir do 16º dia torna-se encargo da Previdência Social, conforme determina o [artigo 28, inciso I](#) da [Lei nº 8.212/1991](#).

No transcorrer do auxílio-doença comum o recolhimento do FGTS é obrigatório apenas pelos 15 primeiros dias de afastamento, uma vez que este período é custeado pelo empregador, nos termos do [artigo 15](#) da [Lei nº 8.036/1990](#). Já o auxílio-doença acidentário constitui uma obrigação do empregador quanto a continuidade do recolhimento de FGTS enquanto perdurar o benefício.

Suporte Técnico
Fone: 11-2958-4392
suporte@sypel.com.br