



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

### Interrupção e Suspensão Contrato de Trabalho – Regra Geral

A suspensão e a interrupção do contrato de trabalhos são institutos jurídicos totalmente distintos e não se confundem em momento algum, em que pese possam ter caráter semelhante no tocante a paralisação transitória do contrato de trabalho.

**Interrupção:** A interrupção do contrato de trabalho é a cessação da prestação de serviços com a manutenção de salários, considerando, ainda, o tempo de paralisação como tempo de serviço para todos os efeitos legais que permeiam o contrato de trabalho.

Sendo assim, é a parcial suspensão do contrato, temporariamente paralisado, mantendo-se o pagamento dos salários ao empregado, assegurando-lhe seus direitos trabalhistas.

**Suspensão:** Já a suspensão do contrato de trabalho ocorrerá quando não houver prestação de serviço por parte do empregado, desobrigando o empregador quanto a manutenção de salários.

A suspensão total é a paralisação temporária da prestação de serviços pelo empregado, sem qualquer ônus ao empregador, ou seja, esta situação por si só, cessa as obrigações patronais.

Quanto a contagem de tempo de serviço, com o advento da [Lei nº 13.467/2017](#) “Reforma Trabalhista”, o [§ 1º](#) do [artigo 4º](#) da [CLT](#) menciona que, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente de trabalho serão considerados tempo de serviço.

### Hipóteses de interrupção

DIAS DE TRABALHO	BASE LEGAL
Até 2 dias consecutivos - Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em CTPS, viva sob sua dependência econômica	<a href="#">Artigo 473, I</a> , da <a href="#">CLT</a>
Até 3 dias consecutivos - Casamento	<a href="#">Artigo 473, II</a> , da <a href="#">CLT</a>
5 dias - Licença Paternidade	<a href="#">Artigo 10, § 1º</a> , do <a href="#">ADCT</a>
1 dia a cada 12 meses - Doação voluntária de sangue	<a href="#">Artigo 473, IV</a> , da <a href="#">CLT</a>
Até 2 dias consecutivos ou não - Alistamento eleitoral	<a href="#">Artigo 473, V</a> , da <a href="#">CLT</a>



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar	<a href="#">Artigo 473, VI</a> , da <a href="#">CLT</a> e <a href="#">Artigo 65, alínea 'c'</a> , da <a href="#">Lei nº 4.375/64</a> (Lei do Serviço Militar)
Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior	<a href="#">Artigo 473, VII</a> , da <a href="#">CLT</a>
Pelo período necessário, quando tiver que comparecer em juízo	<a href="#">Artigo 473, VIII</a> , da <a href="#">CLT</a>
Pelo período necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de organismo internacional do qual o Brasil seja membro	<a href="#">Artigo 473, IX</a> , da <a href="#">CLT</a>
Até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira	<a href="#">Artigo 473, X</a> , da <a href="#">CLT</a>
1 dia por ano - Acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica	<a href="#">Artigo 473, XI</a> , da <a href="#">CLT</a>
Até 3 dias, em cada 12 meses - Em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovado	<a href="#">Artigo 473, XII</a> , da <a href="#">CLT</a>
24 horas consecutivas - DSR (Descanso Semanal Remunerado) preferencialmente aos domingos	<a href="#">Artigo 67</a> da <a href="#">CLT</a> e <a href="#">Artigo 7º, XV</a> , da <a href="#">CF/88</a>
120 dias - Licença Maternidade	<a href="#">Artigo 7º, XVIII</a> , da <a href="#">CF/88</a>
Duas semanas - Aborto não criminoso	<a href="#">Artigo 343, § 4º</a> , da <a href="#">IN INSS/PRES nº 077/2015</a>
Férias	<a href="#">Artigo 130</a> da <a href="#">CLT</a>
Licença remunerada - a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho	<a href="#">Artigo 444</a> da <a href="#">CLT</a> e <a href="#">Artigo 12, alínea 'c'</a> , do <a href="#">Decreto nº 27.048/49</a>
A ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido	<a href="#">Artigo 12, alínea 'b'</a> , do <a href="#">Decreto nº 27.048/49</a>
O dobro dos dias de convocação mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem	<a href="#">Artigo 98</a> da <a href="#">Lei nº 9.504/97</a>
Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um	<a href="#">Artigo 396</a> da <a href="#">CLT</a>
Atestado médico até 15 dias	<a href="#">Artigo 6º, § 1º, alínea 'f'</a> , da <a href="#">Lei nº 605/49</a>

Nesse sentido, não haverá prestação de serviços e nem a percepção de salários por parte do empregado, haja vista ele não estar ao dispor do empregador nesse lapso temporal.

Haverá a garantia dos direitos do empregado e todas as vantagens atribuídas à categoria a que pertencia na empresa quando do seu retorno, nos termos do [artigo 471](#) da [CLT](#).



Ademais, entende-se que poderá ocorrer a dispensa por justa causa, nos termos do [artigo 482](#) da [CLT](#), durante a interrupção do contrato de trabalho, quando aplicado em observância ao princípio da imediatividade, pois se o empregador deixar de observar tal princípio, ocorrerá o perdão tácito sem que haja possibilidade de aplicar a justa causa em momento futuro.

O posicionamento jurisprudencial quanto a rescisão sem justa causa durante a interrupção do contrato de trabalho é de nulidade, devendo o empregador reintegrar o empregado na empresa.

O retorno do empregado, quando da cessação da interrupção do contrato de trabalho deverá ser de forma imediata.

#### HIPÓTESES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

DIAS NÃO TRABALHADOS	BASE LEGAL
Suspensão disciplinar - Observada a determinação do empregador e o limite máximo de 30 dias	<a href="#">Artigo 474</a> da <a href="#">CLT</a>
Greve	<a href="#">Lei n° 7.783/89</a> e <a href="#">Artigo 9°</a> da <a href="#">CF/88</a>
Auxílio-doença	<a href="#">Artigos 59</a> ao <a href="#">63</a> da <a href="#">Lei n° 8.213/91</a> e <a href="#">Artigos 71</a> ao <a href="#">80</a> do <a href="#">Decreto n° 3.048/99</a>
Auxílio-doença acidentário (acidente de trabalho)	<a href="#">Artigo 75</a> do <a href="#">Decreto n° 3.048/99</a> e <a href="#">Artigo 318</a> da <a href="#">IN INSS/PRES n° 077/2015</a>
Aposentadoria por invalidez	<a href="#">Artigo 475</a> da <a href="#">CLT</a>
Intervalo intrajornada	<a href="#">Artigo 71</a> da <a href="#">CLT</a>
Intervalo interjornada	<a href="#">Artigo 66</a> da <a href="#">CLT</a>
Serviço Militar Obrigatório	<a href="#">Artigo 4°</a> , <a href="#">§ 1°</a> , da <a href="#">CLT</a> e <a href="#">Artigo 472</a> da <a href="#">CLT</a>
Período de inatividade do contrato de trabalho intermitente	<a href="#">Artigo 452-A</a> , <a href="#">§ 5°</a> , da <a href="#">CLT</a>
Licença não remunerada - quando a pedido do empregado, por motivos particulares, ou eleição para cargo de direção sindical	<a href="#">Artigo 444</a> da <a href="#">CLT</a> e <a href="#">Artigo 543</a> , <a href="#">§ 2°</a> , da <a href="#">CLT</a>

Havendo a suspensão do contrato de trabalho, a principal consequência será a paralisação completa das obrigações oriundas do contrato de trabalho, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

Se tratando de auxílio-doença, a empresa, na forma do [artigo 75](#) do [Decreto n° 3.048/99](#), é responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do empregado, ficando limitada ao recolhimento de INSS e FGTS tão somente desse período, nos moldes do [artigo 28, I](#), da [Lei n° 8.212/91](#).

Já para o caso de auxílio-doença acidentário (acidente de trabalho), ao empregador cabe o recolhimento previdenciário sobre a remuneração paga ao empregado dos primeiros 15 dias do atestado médico, conforme determina o [artigo 75](#) do [Decreto n° 3.048/99](#).

O empregador está obrigado a recolher o FGTS enquanto perdurar o afastamento previdenciário por acidente de trabalho do empregado, conforme determina o [artigo 15, § 5°](#), da [Lei n° 8.036/90](#).

Neste caso, a base de cálculo do recolhimento de FGTS será o salário do empregado, como se estivesse em atividade laboral. A mesma deverá ser atualizada sempre que ocorrer reajuste salarial, conforme [artigo 28, parágrafo único](#), do [Decreto n° 99.684/90](#).

Em caso de cessação do benefício previdenciário ou na hipótese de sua conversão em aposentadoria por invalidez, o empregador fica dispensado do recolhimento do FGTS.

Na vigência da Aposentadoria por Invalidez, não haverá recolhimento de INSS e FGTS pela empresa.

Vale lembrar que, a [Súmula n° 440 do TST](#) assegura o direito à manutenção de plano de saúde ou assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

No âmbito previdenciário, embora o contrato de trabalho esteja suspenso durante o período de afastamento por auxílio doença (comum ou por acidente de trabalho), e também por aposentadoria por invalidez, o período será computado para fins de tempo de contribuição, se entre os afastamentos houver períodos de atividade, com base no [artigo 60, III](#), do [Decreto n° 3.048/99](#).

Por fim, assim como na interrupção do contrato de trabalho, durante a suspensão aplica-se também o disposto no [artigo 471](#) da [CLT](#), o qual assegura ao empregado todos os direitos e vantagens obtidas à categoria quando do seu retorno ao trabalho.



### **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE A SUSPENSÃO**

Não haverá possibilidade de operacionalizar a rescisão do contrato de trabalho durante sua suspensão, seja a pedido do empregado, ou por vontade do empregador, ou até, por término de contrato a termo. Assim sendo, mesmo com a paralisação das cláusulas do contrato de trabalho, o mesmo permanece vigente, não podendo ocorrer sua ruptura, dado o princípio da continuidade da relação de emprego.

Em contrapartida, há entendimentos de que poderia ser realizada a rescisão do contrato de trabalho quando do encerramento da atividade da empresa, mas essa situação é de extremamente questionável, sendo que, o posicionamento jurisprudencial tem considerado nula tal dispensa, determinando a reintegração do empregado na empresa.

O posicionamento doutrinário também menciona a possibilidade da rescisão por justa causa durante o período de suspensão contratual, quando presente alguma das hipóteses previstas no [artigo 482](#) da [CLT](#).

Ou seja, incorrendo o empregado em atos faltosos para com o empregador, cujos quais estão descritos no [artigo 482](#) da [CLT](#), autorizam a demissão por justa causa, a exemplo da negociação habitual, condenação criminal transitada em julgado, revelação de segredo da empresa, lesão à honra do empregador, agressão a superior hierárquico, etc. Notório salientar que, tais atos cometidos pelo empregado, se tratam daqueles que mesmo não havendo a prestação de serviços podem, sim, ocorrer.

Por outro lado, não poderá ser aplicada a rescisão por justa causa, caso o ato praticado pelo empregado exija sua efetiva presença em ambiente laborativo, como a desídia, indisciplina, insubordinação, etc.

#### **Pedido de Demissão durante o Período da Suspensão Contratual**

Via de regra, a rescisão do contrato de trabalho durante a suspensão do mesmo, não poderá ser realizada, haja vista a inexistência de previsão legal específica nesse sentido.

Entretanto, com o entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado:

“(...) é admissível o pedido de demissão por parte do empregado durante o período de suspensão contratual, pois, do contrário haveria uma afronta à liberdade individual do trabalhador”.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

Para que não ocorram futuros dissabores em face da Justiça do Trabalho, orienta-se que o pedido de demissão seja formalizado perante o sindicato da respectiva categoria, Secretaria de Trabalho (antigo MTE), ou na ausência destes, perante a própria Justiça do Trabalho, nos termos do [artigo 500](#) da [CLT](#).

Ocorrendo o término dos períodos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, o empregado deve retornar às atividades laborais imediatamente, ou seja, tão logo ao dia seguinte à cessação das situações acima delineadas. Caso o empregado não retorne ao trabalho, cumpridos os 30 dias de cessação do benefício previdenciário, poderá o empregador iniciar o procedimento relativo ao abandono de emprego.

Conforme entendimento da [Súmula 32 do TST](#):

**[SÚMULA Nº 32 DO TST: ABANDONO DE EMPREGO \(nova redação\) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.](#)** Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Levando em consideração os procedimentos da justa causa, é uníssono na doutrina vigente, efetuar comunicações por escrito ao empregado, por telegrama ou carta com AR (Aviso de Recebimento), solicitando que compareça à empresa para que justifique suas faltas ou dê sequência ao pacto laboral. Tal orientação decorre da necessidade da empresa, em demonstrar que diligenciou em favor do empregado para saber sobre o motivo dele não ter retornado ao trabalho no final da suspensão ou interrupção do contrato. Situação que, em face de reclamatória trabalhista interposta pelo empregado, poderá demonstrar a boa-fé da empresa antes de consolidar uma rescisão por justa causa na modalidade abandono de emprego.

Todavia, com a inércia do empregado no tocante ao retorno ou ausência de justificativa de não voltar, se faz necessária a rescisão por justo motivo, não podendo a empresa ficar à mercê do empregado ausente.

### **Acidente de Trabalho**

Se tratando de afastamento por auxílio-doença acidentário (acidente de trabalho), também há controvérsias, haja vista ocorrer a paralisação da prestação de serviços ao empregador e conseqüente paralisação dos pagamentos dos respectivos salários.

Contudo, permanece o seguinte:

- depósitos do FGTS durante o afastamento;



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

- não se computa o período aquisitivo para férias, salvo se tal período superar 06 meses, dentro do mesmo período aquisitivo, à luz do [inciso IV](#) do [artigo 133](#) da [CLT](#);

- manutenção do plano de saúde por força da [Súmula 440 do TST](#).

Salienta-se, porém, que os principais doutrinadores do direito trabalhista têm entendido que o auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho é uma hipótese de suspensão do contrato do trabalho, em razão da interpretação do [artigo 476](#) da [CLT](#).

Sendo assim, a controvérsia em relação ao tema ocorre:

- frente à paralisação da prestação de serviços;
- pagamento de salários;
- manutenção de alguns outros direitos.

#### **Licença-maternidade**

Outro tema bastante conflitante, é o período de afastamento decorrente da licença maternidade. Em que pese ser um benefício previdenciário, a empresa se coloca em posição substituta da Previdência Social, logo, o benefício continua sendo responsabilidade da Previdência, assim há quem entenda que tal situação é ensejadora de suspensão do contrato de trabalho.

Entretanto, a maior parcela doutrinária entende que a licença maternidade se trata de interrupção do contrato de trabalho, haja vista o pagamento ser custeado pela empresa, bem como os efeitos da interrupção do contrato de trabalho estarem presentes, sendo:

- contagem do tempo de serviço para todos os fins legais, quais sejam: gratificações (se houverem), 13º salário, férias, pagamento de salário, e recolhimento do INSS e do FGTS.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

### **Suspensão por Auxílio-doença Acidentário**

Havendo estabilidade no emprego, prevista no [artigo 118](#) da [Lei nº 8.213/1991](#), o motivo do afastamento por acidente de trabalho, por força do entendimento do TST, externado através da [Súmula nº 378](#), é que não poderá ocorrer a rescisão do contrato de trabalho no seu término.

**“SÚMULA Nº 378 DO TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91** (inserido o item III):

I - É constitucional o [artigo 118](#) da [Lei nº 8.213/1991](#) que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no [artigo 118](#) da [Lei nº 8.213/91](#)”.

Por fim, após o retorno, considerar-se-á a suspensão, terminando o contrato de trabalho e prorrogando o contrato por tempo indeterminado, aplicando-se por direito o Aviso Prévio em se tratando de rescisão que ocorra posteriormente a garantia de emprego.

### **Do Auxílio-Doença Decorrente de Acidente de Trabalho**

Primeiramente, deve-se esclarecer que o auxílio doença derivado de acidente de trabalho e o auxílio acidentário, são benefícios distintos, que para melhor compreensão, serão analisados de formas separadas.

Conforme preconiza o [artigo 318](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#), o auxílio doença derivado de acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ou seja, não trata-se apenas de um acidente, um sinistro em si, mas quaisquer doenças que tenham sido adquiridas decorrentes do exercício da atividade laboral.





[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

A empresa é obrigada a pagar os 15 primeiros dias de atestado médico, nos moldes do [artigo 75](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#), devendo encaminhar o empregado depois a Previdência Social para agendamento de perícia médica.

Não obstante, o [artigo 319](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#), aduz que o acidente de trabalho é:

I - doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, conforme relação constante no [Anexo II](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#); e

II - doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado com ele se relacione diretamente, constante da relação que trata o [Anexo II](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#).

Existem dois desdobramentos do acidente de trabalho, quais sejam o acidente de trabalho típico e o acidente de trabalho atípico.

No primeiro caso, verifica-se o pressuposto do “nexo de causalidade” entre a causa e o feito, ou seja, entre o acidente propriamente dito e a efetiva execução do contrato de trabalho. Essa definição está presente no artigo 19 da [Lei nº 8.213/91](#).

Nesse sentido, para a caracterização do acidente de trabalho típico, é imprescindível que haja uma ligação entre o sinistro causador da lesão física ou psicológica e o exercício da atividade laborativa.

Com relação aos acidentes de trabalho atípicos, são situações que são equiparadas ao acidente de trabalho, na forma da Lei. Neste caso, não trata-se de um acidente que deu-se em virtude do exercício da atividade do empregado e por essa razão, exige-se mais cautela para a sua identificação.

Essa modalidade de acidente de trabalho é trazida pelo [artigo 21](#) da [Lei nº 8.213/91](#). Vale ressaltar que, nesse sentido, com a publicação da [Medida Provisória nº 905/2019](#), o acidente de trajeto deixou de ser considerado como acidente de trabalho, pois revoga a [alínea “d”](#), [inciso IV](#) do [artigo 21](#) da [Lei nº 8.213/91](#).

Não obstante, a doença do trabalho, em que pese não tenha ocorrido nenhum sinistro específico que enseje uma lesão, trata-se de uma doença adquirida no exercício da atividade do empregado, por exemplo, LER - lesão por esforço repetitivo, lombalgia, doenças de pele, dentre outros, conforme preconiza [anexo II](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#), que relaciona os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

A doença profissional está intimamente relacionada as condições de trabalho do qual o empregado está submetido, principalmente no que tange o ambiente do trabalho que o labor é realizado, por exemplo, ambientes com exposição a um ruído excessivo que cause disacusia - surdez ou dermatites em virtude de manipulação de produtos causadores dessa irritação, como ciumenta ou produtos de limpeza.

Ainda, a luz do que consta no [artigo 320](#) da [IN INSS n° 077/2015](#), caracteriza-se como acidente de trabalho, os seguintes:

- o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
  - a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
  - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
  - c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
  - d) ato de pessoa privada do uso da razão; e
  - e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e
- o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
  - a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
  - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
  - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Em que pese na legislação mencionada o acidente de trajeto ainda conste como equiparado ao acidente de trabalho, com o advento da [MP nº 905/2019](#), não é mais assim considerado.

Portanto, quaisquer que sejam as ocorrências ensejadoras da lesão que implique o afastamento do empregado das suas atividades laborais por período superior a 15 dias, dará a ele o direito a percepção do benefício previdenciário por acidente de trabalho.

Vale ressaltar que, em contrapartida a tudo o que já foi mencionado, não são consideradas doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do [artigo 319, § 1º](#) da [IN INSS/PRES nº 077/2015](#):

- a doença degenerativa;
- a inerente a grupo etário;
- a que não produza incapacidade laborativa; e
- 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.

Em casos excepcionais, em que for constatado que o empregado está submetido ao ambiente ou substância não colacionada no [Anexo II](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#), mas que gere uma lesão em virtude de condições especiais do trabalho, a Previdência Social deverá considerá-lo como acidente de trabalho.

Em última análise, nos moldes do [artigo 324](#) da [IN INSS/PRES nº 077/2015](#), ocorrendo a morte imediata do segurado em virtude do acidente de trabalho, a empresa deve proceder da seguinte maneira:

- I - o boletim de registro policial da ocorrência ou, se necessário, cópia do inquérito policial;
- II - o laudo de exame cadavérico ou documento equivalente, se houver; e
- III - a Certidão de Óbito.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

### Do Auxílio-Acidentário

O [artigo 334](#) da [IN INSS/PRES n° 077/2015](#) traz o conceito do que consiste o auxílio acidentário.

Primeiramente, é interessante trazer a diferença entre auxílio doença e auxílio acidentário.

Neste sentido, auxílio doença decorre de uma doença comum, sem nenhuma relação com o trabalho, mas que gera incapacidade provisória e até permanente.

Para este benefício, é preciso que o segurado possua pelo menos 12 contribuições mensais e em dia, conforme determina [artigo 29, inciso I](#), do [Decreto n° 3.048/1999](#), salvo tratar-se de alguma doença que independa de carência, tais quais as trazidas pelo [Anexo XLV](#) da [IN INSS/PRES n° 077/2015](#).

Por sua vez, o auxílio doença acidentário está diretamente vinculado a uma doença relacionada ao trabalho ou a algum acidente decorrente do trabalho, e neste caso, não há o que se fala em cumprimento de carência, conforme [artigo 30, inciso I](#) do [Decreto n° 3.048/1999](#), bastando que o beneficiário tenha a qualidade de segurado.

Outra questão que precisa ser mencionada, é que, no curso do afastamento por acidente de trabalho **é devido o recolhimento do FGTS do empregado**, nos termos do [artigo 15, § 5°](#) da [Lei n° 8.036/90](#), pois este benefício apenas interrompe o contrato de trabalho.

Feitos os esclarecimentos iniciais, **o auxílio acidente** é uma forma de indenização em virtude da redução definitiva da capacidade laborativa do empregado decorrente de acidente de trabalho ou acidente de qualquer natureza.

O objetivo dessa indenização é ressarcir o segurado dos danos físicos sofridos e pelos transtornos causados pelas sequelas, conforme aduz o [artigo 86](#) da [Lei n° 8.213/91](#).

Esse benefício é pago pela Previdência Social e esta condicionado a perícia média junto ao órgão, quando for constatado sequela de acidente que implique:

- A redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia;



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

- Ou ainda a redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia, exigindo maior esforço para o desempenho da mesma atividade da época do acidente; ou

- A impossibilidade do desempenho da atividade que exercia a época do acidente, ainda que permita o desempenho de outra, independentemente de processo de Reabilitação Profissional.

Este benefício não impede que o segurado volte a trabalhar ou ainda de receber outros benefícios previdenciários, salvo aposentadoria, desde que não decorra da mesma causa, nos moldes do [artigo 86, § 3º](#) da [Lei nº 8.213/91](#).

Ocorrendo uma dispensa sem justa causa, quando do recebimento do auxílio doença decorrente de acidente de qualquer natureza, será devido o pagamento pelo INSS do auxílio acidente, conforme observa-se no [artigo 334, § 1º](#) da [IN INSS/PRES nº 077/2015](#).

Por fim, não será devido o benefício de auxílio acidente de qualquer natureza os segurados:

I - empregado doméstico, contribuinte individual e facultativo;

II - que na data do acidente não detinha mais a qualidade de segurado;

III - que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na capacidade laborativa; e

IV - quando ocorrer mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho.

#### **BENEFICIÁRIOS**

Conforme preconiza o [artigo 318, § 1º](#) da [IN INSS 077/2015](#), os beneficiários do auxílio doença derivado de acidente de trabalho são os empregados, inclusive doméstico, trabalhadores avulsos e segurados especiais.

Os contribuintes individuais e segurados facultativos não fazem jus a esse benefício, conforme preconiza o [artigo 18, § 1º](#) da [Lei nº 8.213/91](#).



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

Não obstante, no caso dos segurados empregados, ocorrendo o acidente de trabalho, há obrigatoriedade de envio de CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, pois é o que manda o [artigo 22](#) da [Lei nº 8.213/91](#), independente de afastamento previdenciário, pois caso aconteça, será um documento comprobatório da ocorrência do acidente.

Nesse sentido, reza o [artigo 318, § 2º](#) da [IN INSS 077/2015](#), o nexó técnico entre o trabalho e o agravo só será estabelecido pela perícia médica se a previsão de afastamento for superior a 15 dias consecutivos, observando-se que nos casos de acidente de trabalho que não geram afastamento superior a esse período, o registro da CAT servirá como prova documental do acidente.

Contudo, o segurado especial e o trabalhador avulso que sofreram acidente de trabalho com incapacidade para a sua atividade habitual serão encaminhados à perícia médica para avaliação do grau de incapacidade e o estabelecimento do nexó técnico logo após o acidente, sem necessidade de aguardar os 15 dias consecutivos de afastamento, pois é o que determina o [artigo 318, § 3º](#) da [IN INSS 077/2017](#).

#### **Auxílio-Acidente e Auxílio Doença Acidentário para Empregados Domésticos**

A [Lei Complementar nº 150/2015](#), em seu [artigo 37](#), concede também aos empregados domésticos a prerrogativa de auxílio acidente, com a alteração do [artigo 18, § 1º](#) da [Lei 8.213/91](#).

Nesse sentido, nos moldes do [artigo 34, inciso II](#) da [Lei nº 8.213/91](#), os empregados domésticos também fazem jus ao auxílio doença acidentário.

**INÍCIO DOS BENEFÍCIOS:** O [artigo 75](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#) afirma que é dever do empregador pagar os 15 primeiros dias de atestado médico, ficando a cargo da Previdência Social, o restante dos dias, ou seja, o afastamento previdenciário, no caso do segurado empregado dá-se tão somente a partir do 16º dia de atestado médico.

Caso o benefício seja requerido após o 30º dia da incapacidade do segurado, este só terá início a partir da data de seu requerimento, conforme [artigo 72, inciso III](#) do [Decreto nº 3.048/1999](#).



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

**CARÊNCIA DOS BENEFÍCIOS:** No que tange o benefício de auxílio doença derivado de acidente de trabalho de qualquer natureza, não há necessidade de cumprimento de carência, batando que o beneficiário tenha a qualidade de segurado quando do fato gerador, conforme [artigo 30](#) do [Decreto n° 3.048/99](#).

**VALOR DOS BENEFÍCIOS:** O [artigo 197](#) da [IN INSS n° 077/2015](#), afirma que o auxílio doença por acidente de trabalho será no montante de 91% do salário de benefício, observado o salário mínimo nacional vigente no país.

Em contrapartida, o auxílio acidentário será no valor de 50% do valor do benefício que deu origem ao auxílio de doença, que deverá ser corrigido até o mês anterior do do início do auxílio acidente, pois é o que determina o [artigo 30](#), inciso VI do [Decreto n° 3.048/99](#).

O benefício do auxílio acidente será devido no retorno do empregado a sua atividade laborativa até o dia anterior a concessão de quaisquer aposentadorias em favor desse segurado, tendo em vista que não trata-se de um benefício por incapacidade e sim de uma indenização decorrente de sequela permanente causados no exercício de sua função.

No mais, reza o [artigo 33](#) da [Lei n° 8.213/1991](#), que por tratar-se de um benefício de prestação continuada e não um benefício previdenciário em virtude de incapacidade, é possível que ele seja inferior ao salário mínimo nacional, salvo se tratar-se de um benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado.

#### **ACÚMULO DE BENEFÍCIOS**

A grande maioria dos benefícios previdenciários não podem ser cumulados, tais como auxílio doença por acidente de trabalho com quaisquer aposentadorias, auxílio acidente, salário maternidade e até com o seguro desemprego, pois há uma vedação nesse sentido no [artigo 124](#) da [Lei n° 8.213/91](#).

O mesmo entendimento não aplica-se ao auxílio acidentário, conforme determina o [artigo 338](#) da [IN INSS n° 077/2015](#).

Neste caso, é possível cumular o auxílio acidente com pensão por morte e seguro desemprego.

Att

Suporte Técnico - [suporte@syspel.com.br](mailto:suporte@syspel.com.br)