

REFLEXOS PROCESSUAIS DA CONCESSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS SOBRE ACIDENTE DE TRABALHO

PROCEDURAL REFLECTIONS OF THE GRANTING OF ACCIDENTAL ILLNESS ASSISTANCE IN LABOR CLAIMS ABOUT WORK ACCIDENTS

REFLEXIONES PROCESALES DEL OTORGAMIENTO DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD ACCIDENTAL EN RECLAMACIONES LABORALES POR ACCIDENTES DE TRABAJO

Pollyanna Carvalho da Silva¹
Verônica Silva do Prado Disconzi²

RESUMO: O auxílio-doença acidentário é um benefício previdenciário concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ao trabalhador que fica temporariamente incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho, doença profissional ou doença do trabalho. Frente a esse cenário, o presente estudo teve como finalidade apresentar reflexos jurídicos e processuais da concessão do auxílio-doença acidentário. Dessa forma, buscou-se apontar as consequências jurídicas dessa concessão nos processos trabalhistas voltados para acidentes de trabalho. A coleta de dados foi feita por meio de banco de dados tais como Scielo, Google Acadêmico, dentre outros, no período de 2019 a 2024. Nos resultados, evidenciou-se que o auxílio-doença acidentário oferece um suporte financeiro essencial para trabalhadores incapacitados por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, garantindo que possam manter sua subsistência durante o período de afastamento. A garantia de estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho assegura que o trabalhador tenha tempo para se reintegrar ao ambiente de trabalho sem o risco imediato de demissão. Ao fim do estudo, entende-se que é crucial que os empregadores entendam suas obrigações legais, principalmente depois da entrada em vigor da Lei nº 14.724/2023 que trouxe significativas mudanças. É necessário que se entenda os principais aspectos desse auxílio, incluindo a emissão da CAT, a continuidade do recolhimento do FGTS durante o afastamento, e a garantia da estabilidade no emprego para evitar penalidades e litígios.

5640

Palavras-chave: Acidente. Âmbito laboral. Doença. Auxílio. Efeitos jurídicos.

¹Graduanda em Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

²Professora Orientadora do Curso de Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

ABSTRACT: Accident sickness benefit is a social security benefit granted by the National Social Security Institute (INSS) to workers who are temporarily unable to work as a result of an accident at work, occupational disease or work-related illness. Faced with this scenario, the purpose of this study was to present the legal and procedural consequences of granting accident sickness benefit. In this way, we sought to point out the legal consequences of this concession in labor processes aimed at work accidents. Data collection was carried out through databases such as Scielo, Google Scholar, among others, from 2019 to 2024. The results showed that accident sickness benefit offers essential financial support for workers disabled by accidents at work or occupational illnesses, ensuring that they can maintain their livelihood during the period of absence. The guarantee of job stability for 12 months after returning to work ensures that the worker has time to reintegrate into the work environment without the immediate risk of dismissal. At the end of the study, it is understood that it is crucial for employers to understand their legal obligations, especially after the entry into force of Law nº. 14,724/2023, which brought significant changes. It is necessary to understand the main aspects of this assistance, including the issuance of the CAT, the continued collection of FGTS during the leave, and the guarantee of job stability to avoid penalties and litigation.

Keywords: Accident. Scope of work. Illness. Aid. Legal effects.

RESUMEN: La prestación por enfermedad por accidente es una prestación de la seguridad social que otorga el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) a los trabajadores que se encuentran temporalmente incapacitados para trabajar como consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad relacionada con el trabajo. Frente a este escenario, el objetivo de este estudio fue presentar las consecuencias jurídicas y procesales del otorgamiento de la prestación por enfermedad por accidente. De esta manera, buscamos señalar las consecuencias jurídicas de esta concesión en los procesos laborales dirigidos a accidentes de trabajo. La recolección de datos se realizó a través de bases de datos como Scielo, Google Scholar, entre otras, de 2019 a 2024. Los resultados mostraron que la prestación por enfermedad por accidente ofrece un apoyo financiero esencial a los trabajadores discapacitados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, garantizando que puedan mantener su medios de vida durante el período de ausencia. La garantía de estabilidad laboral durante 12 meses después de la reincorporación al trabajo asegura que el trabajador tenga tiempo para reintegrarse al entorno laboral sin riesgo inmediato de despido. Al final del estudio, se entiende que es fundamental que los empleadores comprendan sus obligaciones legales, especialmente después de la entrada en vigor de la Ley nº 14.724/2023, que trajo cambios significativos. Es necesario comprender los principales aspectos de esta asistencia, incluida la emisión del CAT, el cobro continuo del FGTS durante la licencia y la garantía de estabilidad laboral para evitar sanciones y litigios.

Palabras clave: Accidente. Alcance del trabajo. Enfermedad. Ayuda. Efectos jurídicos.

1. INTRODUÇÃO

O acidente de trabalho está relacionado a qualquer evento inesperado e não desejado que ocorra durante o exercício das atividades profissionais de um trabalhador, resultando em lesão corporal, perturbação funcional ou doença, e que cause a morte ou a perda, total ou parcial,

permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (CAVALCANTE et al., 2019).

Dados probabilísticos apontam que os acidentes em ambiente laborativo é altamente frequente. A título de exemplo, no estudo de Menegon, Menegon e Kupek (2021) que analisou a tendência temporal da mortalidade por acidentes de trabalho (AT) no Brasil de 2006 a 2015 pontuou que a taxa de mortalidade por acidente de trabalho no Brasil é elevada, se comparada à dos países de alta renda.

Fato é que muito se discute as razões para a ocorrência constante para os acidentes de trabalho. No Direito brasileiro, esse tema tem como base a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) norma central que aborda questões sobre o trabalho. Em seu texto, traz que um acidente de trabalho é um evento que ocorre durante o exercício do trabalho a serviço da empresa e que provoca lesão corporal, perturbação funcional ou doença, resultando em morte ou na perda ou redução da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1943). A CLT, junto com a Lei nº 8.213/91, regulamenta as condições e os direitos dos trabalhadores em relação aos acidentes de trabalho.

Uma vez comprovado um acidente de trabalho, emerge para a vítima a concessão do auxílio-doença acidentário, benefício concedido de forma indenizatória, com o objetivo de indenizar o empregado após sua alta do auxílio doença acidentário, quando restar comprovado que o colaborador ficou com sequelas permanentes, resultando em redução de sua capacidade laboral (FERREIRA, 2021).

Frente a esse cenário, o presente estudo teve como finalidade apresentar reflexos jurídicos e processuais da concessão do auxílio-doença acidentário. Dessa forma, buscou-se apontar as consequências jurídicas dessa concessão nos processos trabalhistas voltados para acidentes de trabalho.

Para a realização da pesquisa foi feita uma revisão de literatura, constituído de estudo bibliográfico e documental. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de leituras de revistas científicas, de livros e artigos vinculados ao tema.

A presente pesquisa foi realizada mediante o levantamento de documentos. Assim, a coleta de dados é resultado de uma busca feita em bases de dados, tais como: Scielo; Google Acadêmico, dentre outros, no decorrer do mês de junho de 2024. Os descritores foram: Acidente. Âmbito laboral. Doença. Auxílio. Efeitos jurídicos.

2. ACIDENTE DE TRABALHO: ASPECTOS GERAIS

Antes de se adentrar na discussão central desse estudo é preciso apresentar os aspectos gerais a respeito do acidente de trabalho. Conceitualmente, Carvalho et al. (2023, p. 10) explicam que acidente de trabalho é um evento que ocorre durante o desempenho “de atividades laborais e que resulta em lesão corporal, perturbação funcional ou doença, causando a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Nos dizeres de Oliveira et al. (2021), o acidente de trabalho está relacionado a qualquer evento inesperado e não desejado que ocorra durante o exercício das atividades profissionais de um trabalhador, resultando em lesão corporal, perturbação funcional ou doença, e que cause a morte ou a perda, total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Em uma definição legal, o acidente de trabalho é estabelecido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. De acordo com o artigo 19 desta lei, acidente de trabalho é definido como:

Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

(BRASIL, 1991)

Para que um evento seja caracterizado como acidente de trabalho, alguns elementos devem estar presentes, tais como o nexo causal, a lesão ou doença e a capacidade de trabalho. No primeiro, o nexo causal, Cardoso et al. (2019) nos explicam que deve haver uma relação direta entre o acidente e o exercício do trabalho.

Na lesão ou doença, o evento deve causar lesão corporal, perturbação funcional ou doença. E por fim, na capacidade de trabalho, a lesão ou doença deve resultar em morte ou na perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (CARVALHO et al., 2023).

Para Zack et al. (2020), alguns eventos podem não ser considerados acidentes de trabalho, dependendo das circunstâncias e da legislação aplicável. Para o autor, é importante considerar aspectos como a intenção (eventos provocados intencionalmente pelo próprio trabalhador podem não ser reconhecidos como acidentes de trabalho) e a influência de fatores externos (eventos completamente desvinculados do trabalho, como desastres naturais ocorridos fora do ambiente de trabalho).

Em relação aos tipos, basicamente eles são: acidente típico, de trajeto, doença ocupacional, acidente por ato de terceiros e em atividade externa. Em relação ao acidente típico, Cardoso et al. (2019) afirmam que ocorre no local e durante o horário de trabalho, causado por fatores relacionados diretamente com a atividade profissional.

O acidente de trajeto, acontece no percurso entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, ou vice-versa. Já a doença ocupacional, é a doença causada ou agravada pela atividade laboral (CAVALCANTE et al., 2019).

Em relação ao acidente por ato de terceiros, ocorre devido à ação ou omissão de terceiros, mas que afeta o trabalhador em seu ambiente de trabalho. E por fim, o acidente em atividade externa ocorre quando o trabalhador está a serviço da empresa fora do local habitual de trabalho (CAVALCANTE et al., 2019).

5644

Oliveira et al. (2021) ressaltam que o reconhecimento e o registro adequado dos acidentes de trabalho são fundamentais para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a implementação de medidas preventivas adequadas. A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é o documento formal utilizado para notificar as autoridades competentes sobre a ocorrência de um acidente de trabalho, assegurando que o trabalhador possa acessar os benefícios previstos pela legislação.

Nesse sentido, Seben e Moretto (2022) informam que a comunicação de um acidente de trabalho deve ser feita por meio da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), que deve ser preenchida e enviada ao INSS. Esse documento é fundamental para garantir que o trabalhador receba os benefícios a que tem direito e para que a empresa cumpra suas obrigações legais.

Os efeitos de um acidente de trabalho são amplos e diversos. Para os trabalhadores, encontram-se as lesões físicas e psicológicas, a incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, a perda de renda e o impacto na qualidade de vida (SEBEN; MORETTO, 2022).

Ao descrever essa questão, Oliveira (2019) pontua que os acidentes de trabalho podem ter um impacto profundo e duradouro na qualidade de vida dos trabalhadores, afetando diversos aspectos de sua saúde física, mental e emocional, além de suas condições socioeconômicas.

Como exemplo, a preocupação com a recuperação, a possibilidade de perda de emprego e a incerteza sobre o futuro podem causar estresse e ansiedade. Além disso, a perda de mobilidade, a dor crônica e a mudança na capacidade de trabalho podem levar à depressão (OLIVEIRA, 2019).

Para a empresa, Areosa (2019) cita que os efeitos principais são: custos com afastamentos e indenizações, redução da produtividade, danos à reputação e necessidade de readequação do ambiente de trabalho. Os efeitos também recaem na sociedade, como por exemplo, no aumento de custos para o sistema de saúde, a perda de força de trabalho e o impacto econômico em comunidades.

Tão importante quanto analisar os tipos e consequências do acidente de trabalho, é abordar as medidas de prevenção. Nesse sentido, Lima e Oliveira (2021) citam medida de prevenção, o treinamento e capacitação. Com isso, é preciso oferecer treinamentos contínuos sobre segurança no trabalho.

Há o uso do EPI (Equipamentos de Proteção Individual), que é necessário fornecer e exigir o uso adequado de EPIs. Além disso, é preciso identificar e mitigar riscos no ambiente de trabalho. Soma-se a isso, a precisão em promover uma cultura organizacional que valorize a segurança e o bem-estar dos trabalhadores (LIMA; OLIVEIRA, 2021).

De todo modo, os acidentes de trabalho são eventos graves que exigem atenção e medidas preventivas rigorosas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. A conscientização e a responsabilidade de todos os envolvidos são essenciais para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

3. DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

O auxílio-doença acidentário é um benefício previdenciário concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ao trabalhador que fica temporariamente incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho, doença profissional ou doença do trabalho. Este benefício tem características específicas que o diferenciam do auxílio-doença previdenciário.

Para melhor entendimento dessa diferença, apresenta-se o quadro 1:

Quadro 1 – Diferenças entre auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário

DIFERENÇA	AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO	AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO
Causa da Incapacidade	Concedido em casos de incapacidade para o trabalho devido a doença comum ou acidente não relacionado ao trabalho. Não precisa ter relação direta com as atividades profissionais do trabalhador.	Concedido em casos de incapacidade causada por acidente de trabalho, doença ocupacional ou acidente de trajeto. Deve estar relacionado diretamente com as atividades profissionais ou condições do ambiente de trabalho.
Período de carência	Exige carência mínima de 12 contribuições mensais ao INSS para que o trabalhador tenha direito ao benefício. Algumas doenças específicas listadas em legislação dispensam a carência.	Não há exigência de período de carência. O benefício pode ser solicitado desde o primeiro dia de trabalho, desde que seja comprovada a relação com o trabalho.
Estabilidade no emprego	Não garante estabilidade no emprego após o retorno do trabalhador. O trabalhador não tem direito a uma garantia de emprego ao retornar às suas atividades.	Garante estabilidade no emprego por 12 meses após o término do benefício e o retorno ao trabalho. O trabalhador tem direito à manutenção de seu emprego durante esse período de estabilidade.
Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)	Não requer a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), pois não está relacionado a acidente ou doença ocupacional.	Requer a emissão da CAT, que deve ser preenchida pelo empregador e enviada ao INSS para formalizar a ocorrência do acidente de trabalho ou doença ocupacional.
Contribuição ao FGTS	Durante o período de afastamento, o empregador não é obrigado a recolher o FGTS do trabalhador.	Durante o período de afastamento, o empregador deve continuar recolhendo o FGTS do trabalhador.
Valor do benefício	O valor do benefício corresponde a 91% do salário de benefício, que é calculado com base na média dos salários de contribuição do trabalhador.	O valor do benefício também corresponde a 91% do salário de benefício, calculado de maneira similar ao auxílio-doença previdenciário.
Responsabilidade do Pagamento	Nos primeiros 15 dias de afastamento, o empregador paga o salário do trabalhador. A partir do 16º dia, o INSS assume o pagamento do benefício.	A responsabilidade pelo pagamento segue a mesma regra: nos primeiros 15 dias, o empregador paga o salário, e a partir do 16º dia, o INSS paga o benefício.

5646

Fonte: Carvalho et al., (2023, p. 10).

Dentre as principais características do auxílio-doença acidentário, está a causa da incapacidade. Para Momoli et al. (2021), basicamente existem três: acidente de trabalho, doença profissional e doença do trabalho. No primeiro caso, inclui acidentes ocorridos no exercício da atividade profissional, no local de trabalho ou durante o deslocamento para o trabalho.

Na doença profissional, decorre diretamente das condições específicas em que o trabalho é realizado. E na doença do trabalho, resulta das condições do ambiente de trabalho que afetam a saúde do trabalhador (MOMOLI et al., 2021).

Outra característica corresponde a ausência de carência. Nesse sentido, o auxílio-doença acidentário não exige um período mínimo de contribuições ao INSS. O trabalhador pode ter direito ao benefício independentemente do tempo de filiação à Previdência Social, desde que a incapacidade esteja relacionada ao trabalho (GUERRA, 2021).

Sobre a estabilidade no emprego, o trabalhador tem direito à estabilidade no emprego por 12 meses após o término do benefício e o retorno ao trabalho. Durante esse período, o empregador não pode demitir o trabalhador sem justa causa (GUERRA, 2021).

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) deve ser preenchida pelo empregador e enviada ao INSS. A CAT formaliza a ocorrência do acidente de trabalho ou da doença ocupacional. Em relação à contribuição ao FGTS, durante o período em que o trabalhador está afastado recebendo o auxílio-doença acidentário, o empregador deve continuar recolhendo o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Como mostrado no Quadro 1, o valor do auxílio-doença acidentário corresponde a 91% do salário de benefício, calculado com base na média dos salários de contribuição do trabalhador. O salário de benefício é a média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo (CARVALHO, 2023).

O período de carência, durante os primeiros 15 dias de afastamento, o salário é pago pelo empregador. A partir do 16º dia, o pagamento do benefício é assumido pelo INSS. Os requisitos para a concessão são: incapacidade temporária (deve ser comprovada a incapacidade temporária para o trabalho através de exame médico pericial realizado pelo INSS) e o vínculo empregatício (o trabalhador deve ter um vínculo empregatício formal). (CARVALHO, 2023).

Esclarecidos esses principais pontos desse auxílio, parte-se para a discussão a respeito da sua concessão, o que será verificado no tópico seguinte.

4. DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

Conforme explanado anteriormente, o empregado que sofre um acidente de trabalho, dentre aqueles tipos já apresentados neste artigo, e fica impossibilitado de trabalhar por mais de 15 dias consecutivos, tem direito a receber o auxílio-doença acidentário, e que após a cessação deste, tem direito a manutenção do contrato de trabalho pelo período mínimo de 12 meses. Entende-se por manutenção, neste caso, a inviolabilidade ao contrato de trabalho, bem como a extinção deste por ato de vontade unilateral pelo empregador (CARVALHO, 2023).

É o que se chama de estabilidade. A estabilidade no emprego é um direito garantido ao trabalhador que se afastou do trabalho e recebeu o auxílio-doença acidentário. Essa estabilidade tem implicações importantes para a segurança e o bem-estar do trabalhador após o seu retorno ao trabalho (AMADO, 2021).

A contagem do período de estabilidade começa a partir da data em que o trabalhador retorna ao trabalho, após o fim do afastamento pelo INSS. No Que tange às suas garantias, durante o período de estabilidade, o empregador não pode demitir o trabalhador sem justa causa. Em caso contrário, o trabalhador pode ser demitido por justa causa, mas o empregador deve ter motivos sólidos e seguir os procedimentos legais adequados (AMADO, 2021).

Cabe lembrar que a estabilidade no emprego após o recebimento do auxílio-doença acidentário está prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. Em seu texto aduz que o “segurando que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente” (BRASIL, 1991).

Com base nesse texto, importante mencionar também o enunciado de nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

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.

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.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Preenchido esses dois requisitos, o empregado terá direito a estabilidade provisória no emprego e não poderá ter seu contrato de trabalho extinto; porém, devido à omissão da Lei quanto à despedida, entende-se que é possível a extinção do contrato de trabalho quando constatado prática de falta grave, pelo empregado, gerando assim motivo justo para a sua extinção.

De acordo com Garcia (2021), a fundamentação deste período de estabilidade provisória é de que o mesmo seja um período de readaptação e de aquisição de segurança por parte do empregado, diante dos traumas psíquicos ou físicos ocorridos. Além disso, visa proteger o empregado diante de uma situação de vulnerabilidade em que ele se encontra, e que a sua

redução de capacidade laborativa, temporária, dificulte-o de pleitear novo emprego no mercado de trabalho, caso fosse dispensado.

Entretanto, Kertzman (2020) pontua que o empregador fica prejudicado, pois além de não contar com o trabalho do empregado, durante o período em que este esteja gozando do benefício auxílio-doença acidentário, quando é cessado o benefício, ainda tem que ficar com ele por um período de 12 meses no mínimo, o que acaba limitando o seu poder de manifestação de vontade unilateral de demitir o empregado sem justa causa. Ora, é cabível em uma relação de emprego a rescisão, forma de extinção de contrato de trabalho que é feito de forma unilateral sem justo motivo, tanto pelo empregado quanto pelo empregador, mas que esse período de estabilidade já estabelecido faz com que o empregador se torne refém e não possa exercer assim o seu direito.

O supracitado autor continua sua argumentação, afirmando que dentre aqueles tipos de acidente de trabalho, o acidente de trajeto é equiparado a este, e que, uma vez sofrido, ficando o empregado impossibilitado por mais de 15 dias, terá direito ao auxílio-doença acidentário, devendo assim gozar do período de estabilidade provisória após a cessação do benefício. Nesse caso concreto, o trajeto que é considerado acidente de trabalho é o de casa para o trabalho e do trabalho para casa. Então que culpa teria o empregador diante de um acidente deste? Além do prejuízo pelo tempo que ele vai ficar sem o labor do empregado, ainda terá que arcar com esse período de estabilidade na sua volta, sem poder demiti-lo. Não se trata de demissão arbitrária ou abusiva, e sim aquela decorrente de uma necessidade que o empregador teria diante da falta da mão de obra específica para a execução do serviço da empresa (KERTZMAN, 2020).

Como se observa, a gravidade de um acidente de trabalho e suas possíveis consequências podem ocasionar lesões leves ou graves ao empregado, mas que o tempo necessário para a sua recuperação deve ser levada em consideração ao estabelecer um período mínimo de estabilidade no emprego. Na visão de Garcia (2021), em vez de estipular esse tempo em Lei, como é atualmente, seria mais plausível e justa a adequação deste tempo a cada caso concreto, mediante perícia ou similares, para que assim não ocorra prejuízo ao empregado, mas principalmente ao empregador que, apesar de ser a parte mais forte da relação de emprego, no caso de lesão, que a recuperação seja menor do que os 12 meses estabelecidos em lei, acaba ficando prejudicado.

Em que pese essas situações, em 2023 surgiu no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 14.724, que dentre outros assuntos, versa sobre a temática aqui proposta. Uma das mudanças

mais significativas introduzidas pela nova lei é a flexibilização da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Anteriormente, somente o empregador poderia emitir este documento.

Agora, outros órgãos, como sindicatos, também podem realizar essa emissão, o que é um avanço para os direitos dos trabalhadores, especialmente em situações onde o empregador hesita ou se recusa a emitir a CAT (BRASIL, 2023).

Segundo Reino (2024) as alterações garantem que os direitos dos trabalhadores sejam mais acessíveis e menos dependentes da vontade direta dos empregadores, aumentando assim a proteção social aos trabalhadores que sofrem acidentes ou adquirem doenças em seu ambiente de trabalho.

A nova legislação também regulamentou a utilização da telemedicina e o Atestmed para facilitar o processo de solicitação do auxílio-doença acidentário. Agora, é possível enviar os atestados médicos pela internet, sem a necessidade de perícia presencial inicialmente, para casos de afastamento por até seis meses (BRASIL, 2023).

4.1 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência brasileira já tem decidindo casos onde a base tenha a concessão ou não do auxílio em estudo, além de apresentar as principais características desse auxílio. A princípio cita-se a respeito do seu fato gerador:

APELAÇÃO CÍVEL. PRELIMINAR. CERCEAMENTO DE DEFESA. REJEITADA. **AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. INCAPACIDADE LABORAL. INOCORRÊNCIA. LAUDO PERICIAL JUDICIAL. PROVA IDÔNEA.** 1. Nos termos do art. 372 do CPC, o juiz pode admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, não havendo que se falar em cerceamento de defesa quando o magistrado entende, de forma fundamentada, pela prescindibilidade da prova. 2. **O fato gerador do benefício de auxílio-doença acidentário é a incapacidade adquirida por acidente típico ou doença profissional, de maneira que, restando comprovado o déficit funcional laboral em decorrência do acidente, parcial ou total, temporário ou permanente, é que se faz aceitável o pagamento dos benefícios previdenciários pertinentes ao caso.** 3. É defeso conceder auxílio-doença se há laudo pericial judicial, prova hábil e idônea ao convencimento do juiz, que ateste que o exame psiquiátrico não evidenciou sinais de incapacidade ou redução da capacidade laborativa. 4. Recurso conhecido; preliminar rejeitada e, no mérito, não provido. (07152302420238070015 - (0715230-24.2023.8.07.0015 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 5ª Turma Cível. Relatora: ANA CANTARINO. Data de julgamento: 22/05/2024. Publicado no DJE: 27/05/2024). (grifo da autora)

Em outro caso, pontuou-se a exigência do nexu causal, como já citado anteriormente. Nesse ponto, traz-se:

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. DIREITO PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. **INCAPACIDADE LABORAL. TEMPORÁRIA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. REQUISITOS. NÃO PREENCHIDOS. BENEFÍCIO. INDEVIDO. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. SENTENÇA MANTIDA.** 1. **O auxílio-doença acidentário é devido quando houver nexo de causalidade entre a patologia apresentada e o acidente de trabalho sofrido. Sua percepção é devida desde o momento do acidente até a constatação de que a incapacidade cessou.** 2. A concessão da aposentadoria por invalidez depende do reconhecimento de incapacidade total e permanente. 3. Considerando a conclusão pericial de que a incapacidade laboral é permanente, mas parcial, não é possível a concessão da aposentadoria por invalidez, prevalecendo a sentença que determinou a concessão do auxílio-doença acidentário até a reabilitação profissional. 4. Recurso conhecido e não provido. Sentença mantida. (07171832320238070015 - (0717183-23.2023.8.07.0015 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 1ª Turma Cível. Relator: ROMULO DE ARAUJO MENDES. Data de Julgamento: 08/05/2024. Publicado no DJE: 22/05/2024). (grifo da autora)

Para a concessão desse auxílio, é imprescindível o preenchimento de todos os seus requisitos, conforme mostrado nos tópicos anteriores. A esse respeito, destaca-se o seguinte julgado:

APELAÇÃO CÍVEL. PREVIDENCIÁRIO. **AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO.** APOSENTADORIA. QUEDA DE ANDAIME DURANTE ATIVIDADE PROFISSIONAL. **PROVA TESTEMUNHAL. CONFIRMAÇÃO. INCAPACIDADE TOTAL. PROVA PERICIAL. NEXO DE CAUSALIDADE DEMONSTRADO.** CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS. SENTENÇA OMISSA. EFEITO INTEGRATIVO DO APELO. TESES CONSOLIDADAS. 1. Compete à Justiça ordinária estadual o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente de trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista, consoante orienta a Súmula 501 de STF. 2. **Demonstrado pelas provas testemunhal e pericial que o segurado sofreu acidente de trabalho e ficou com lesões que o tornaram totalmente incapaz para o labor, correta a concessão do benefício previdenciário postulado.** 3. De acordo com a jurisprudência consolidada no Supremo Tribunal Federal (Tema 810 da repercussão geral) e no Superior Tribunal de Justiça (Tema 905 dos recursos repetitivos), bem assim considerando a condenação judicial referente à matéria previdenciária, aplica-se o INPC como índice de correção monetária e os índices aplicados à caderneta de poupança aos juros de mora, sem prejuízo de atualização pela taxa SELIC, a partir da publicação em 09/12/2021 da Emenda Constitucional n. 113/2021, vedada sua cumulação com outro encargo. 4. Apelação conhecida e provida em parte. (07173861920228070015 - (0717386-19.2022.8.07.0015 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 5ª Turma Cível. Relator: FÁBIO EDUARDO MARQUES. Data de Julgamento: 16/05/2024. Publicado no DJE: 05/06/2024). (grifo da autora)

Conforme explanado no caso acima, o empregado comprovou por meio de prova testemunhal e pericial as lesões sofridas em decorrência de acidente de trabalho, o que ensejou na concessão do auxílio-doença acidentário, uma vez que tais lesões o tornaram totalmente incapaz para o labor.

De situação contrária, caso o empregado não comprove de modo legítimo a sua condição proibitiva para o trabalho, os tribunais vêm rejeitando a concessão do auxílio. É o que demonstra na jurisprudência abaixo:

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. PRELIMINAR. CERCEAMENTO DE DEFESA. PROVA TESTEMUNHAL. NOVA PROVA PERICIAL. REJEITADA. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. FIXAÇÃO DO TERMO INICIAL. PERÍCIA JUDICIAL. PERSUASÃO RACIONAL. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. 1. [...] 3. A autora juntou documentos, houve perícia judicial e os pedidos de esclarecimentos foram respondidos pelo expert, em que pese a discordância da recorrente com relação ao teor das respostas. Logo, no caso, a produção de prova testemunhal não teria o condão de influir substancialmente na decisão do juiz, pois a análise do caso depende da averiguação de um conjunto de fatores, que só é possível com a realização de perícia médica, em razão da sua natureza técnica. Preliminar rejeitada. Precedentes. 4. Dispõe o art. 59 da Lei 8.213/91 que: "O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. 4.1. Segundo o mesmo diploma legal, em seu art. 19, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. 5. **A própria apelante informou ter retomado suas atividades habituais entre 07/07/2022 e 04/07/2023, o que indica que não havia incapacidade total neste período.** 6. **Com relação aos documentos médicos e exames juntados, o perito judicial levou em consideração o último exame de imagem apresentado para embasar sua conclusão acerca do termo inicial da incapacidade laboral temporária da apelante, linha de raciocínio também adotada corretamente pelo juízo.** 7. Recurso conhecido e não provido. Sentença mantida. (07182961220238070015 - (0718296-12.2023.8.07.0015 - Res. 65 CNJ). TJDFT. 6ª Turma Cível. Relator: LEONARDO ROSCOE BESSA. Data de Julgamento: 15/05/2024. Publicado no DJE: 29/05/2024). (grifo da autora)

Os tribunais também já rejeitaram pedidos de conversão do auxílio-doença acidentário em aposentadoria por invalidez, conforme demonstrado no julgado abaixo:

APELAÇÃO. AÇÃO DE RESTABELECIMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO C/C CONVERSÃO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. LAUDO CONCLUSIVO PELA INCAPACIDADE PERMANENTE E PARCIAL ESPECÍFICA PARA TRABALHO DE SERVIÇOS GERAIS E QUE OUTROS QUE TENHAM CONTATO COM PRODUTOS DE LIMPEZA. CONCESSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. POSSIBILIDADE. TERMO INICIAL. DATA DA CESSAÇÃO INDEVIDA. CONVERSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO EM APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. **AUSÊNCIA DE REQUISITOS. IMPOSSIBILIDADE.** APELAÇÃO CONHECIDA E PARCIALMENTE PROVIDA. 1. **O auxílio-doença acidentário é regulado pelos arts. 59 a 62 da lei nº 8.231/91, sendo o benefício concedido ao segurado que ficou mais de 15 (quinze) dias incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional.** Será pago enquanto o segurado se encontrar incapacitado para o trabalho e necessita da demonstração de que a moléstia que acomete o segurado tem relação com sua atividade laboral, ainda, que a incapacidade é de caráter temporário e o incapacita para o exercício do seu labor. 2. O laudo produzido em juízo é conclusivo ao afirmar a incapacidade permanente e parcial da autora para o labor de serviços gerais e outros que tenham contato com produto de limpeza, além da possibilidade de readaptação, a ensejar o direito ao restabelecimento do benefício auxílio-doença acidentário. 3. A incapacidade parcial e definitiva para a atividade que o segurado exercia e o nexa causal com a doença confere-se direito ao auxílio-doença acidentário até a reabilitação profissional. 4. O restabelecimento do benefício previdenciário (auxílio-doença acidentário) deve ocorrer no dia seguinte à cessação indevida. [...] 6.

Impossibilidade de conversão do auxílio-doença acidentário em aposentadoria por invalidez. Perícia médica foi peremptória ao afirmar a ausência de incapacidade total e permanente para o trabalho, razão pela qual não comprovou a autora preencher os requisitos dos artigos 42 e 43, §1º, da lei 8.213/91. 7. Apelação conhecida e parcialmente provido, apenas para restabelecer auxílio-doença a partir do dia seguinte à cessação indevida. (TJTO, Apelação Cível, 0021248-68.2018.8.27.0000, Rel. ETELVINA MARIA SAMPAIO FELIPE, julgado em 13/05/2020, juntado aos autos em 29/05/2020). (grifo da autora)

Diante dos casos apresentados, evidencia-se que o auxílio-doença acidentário oferece um suporte financeiro essencial para trabalhadores incapacitados por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, garantindo que possam manter sua subsistência durante o período de afastamento. A garantia de estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho assegura que o trabalhador tenha tempo para se reintegrar ao ambiente de trabalho sem o risco imediato de demissão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os acidentes de trabalho são um problema sério que requer a atenção tanto de empregadores quanto de trabalhadores. A legislação brasileira, através da CLT e da Lei nº 8.213/91, fornece um arcabouço legal robusto para a proteção dos trabalhadores, estabelecendo direitos e deveres claros para prevenir acidentes e tratar adequadamente suas consequências.

5653

O auxílio-doença acidentário é uma importante proteção para os trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho ou são acometidos por doenças ocupacionais. Ele garante não apenas um suporte financeiro durante o período de afastamento, mas também a estabilidade no emprego e a manutenção de benefícios trabalhistas como o FGTS. Para a concessão do benefício, é fundamental que o acidente ou a doença tenha sido formalmente comunicada ao INSS por meio da CAT, assegurando que todos os direitos do trabalhador sejam respeitados.

No que tange a estabilidade, fica claro pontuar que a estabilidade no emprego após o auxílio-doença acidentário é uma importante proteção legal para os trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho ou desenvolveram doenças ocupacionais. Esta estabilidade garante que o trabalhador tenha tempo suficiente para se recuperar e se reintegrar ao ambiente de trabalho sem a ameaça de demissão injustificada. Para empregadores e trabalhadores, é fundamental compreender e respeitar esses direitos para promover um ambiente de trabalho justo e seguro.

Ao fim do estudo, entende-se que é crucial que os empregadores entendam suas obrigações legais, principalmente depois da entrada em vigor da Lei nº 14.724/2023 que trouxe significativas mudanças. É necessário que se entenda os principais aspectos desse auxílio,

incluindo a emissão da CAT, a continuidade do recolhimento do FGTS durante o afastamento, e a garantia da estabilidade no emprego para evitar penalidades e litígios.

Além do impacto físico, acidentes de trabalho podem ter sérias repercussões psicológicas para os trabalhadores. Discutir o auxílio-doença acidentário ajuda a destacar a necessidade de apoio psicológico e reabilitação, contribuindo para a recuperação completa do trabalhador. Esse auxílio é uma ferramenta importante para reduzir desigualdades, especialmente para trabalhadores em ocupações de alto risco, garantindo que todos tenham proteção adequada.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. 14. Ed. Salvador: Jus Podivm, 2021.

AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, 15(2), 1-24; 2019.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação Das Leis Do Trabalho. Brasília. DF.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.724, de 14 de novembro de 2023**. Institui o Programa de Enfrentamento à Fila da Previdência Social (PEFPS); dispõe sobre a transformação de cargos efetivos vagos do Poder Executivo federal; altera as Leis nºs 3.268, de 30 de setembro de 1957, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, 11.134, de 15 de julho de 2005, 11.361, de 19 de outubro de 2006, 10.486, de 4 de julho de 2002, 13.328, de 29 de julho de 2016, 9.264, de 7 de fevereiro de 1996, 12.086, de 6 de novembro de 2009, 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e 14.204, de 16 de setembro de 2021; e revoga dispositivos das Leis nºs 9.713, de 25 de novembro de 1998, 9.986, de 18 de julho de 2000, e 14.059, de 22 de setembro de 2020, e a Medida Provisória nº 1.181, de 18 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14724.htm. Acesso em: 16 jun. 2024.

CARDOSO, Maria Glória et al. Caracterização das ocorrências de acidentes de trabalho graves. **Arquiv. Ciênc. Saúde**. 2019; 3(4):83-88.

CARVALHO, Éder Ramone Fernandes; NUNES, Sabrina Alves; COSTA, Tatiane Nogueira; SILVA, Rebeca de Jesus; RIOS, Marcela Andrade. Acidentes de trabalho em feirantes de cidade do Alto Sertão da Bahia. **Revista ComCiência, uma Revista multidisciplinar**, [S. l.], v. 7, n. 9, p. 10-14, 2023.

CARVALHO, Cintia Carolina de Oliveria. Auxílio-acidente acidentário e doenças ocupacionais: O impacto da pandemia pelo vírus covid-19 e do teletrabalho nas concessões do benefício. **Revista Juris UniToledo**, 7(01), 201-223; 2023.

CAVALCANTE, Cleonice Andréa Alves et al. Análise crítica dos acidentes de trabalho no Brasil. **Revista de atenção à Saúde**, v. 13, n. 44, p. 100-109, 2019.

FERREIRA, Michele. **Diferenças entre auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346093/auxilio-doenca-previdenciario-e-auxilio-doenca-acidentario>. Acesso em: 16 jun. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do Trabalho: Doenças Ocupacionais e Nexos Técnico Epidemiológico**. 9. ed. Salvador: Jus Podivm, 2021.

GUERRA, Alexandre Dinoá Duarte. O empregador diante da estabilidade provisória garantida ao empregado após o auxílio-doença acidentário. **Revista Campo do Saber**. 7(1), p. 1-15; 2021.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 18. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Jus Podivm, 2020.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; OLIVEIRA, Rodrigo Castro. Precarização e acidentes de trabalho: os riscos da terceirização no setor elétrico. **Rev bras saúde ocup**. 2021; 46(6), 1-15.

MENEGON, Lizandra da Silva; MENEGON, Fabrício Augusto; KUPEK, Emil. Mortalidade por acidentes de trabalho no Brasil: análise de tendência temporal, 2006-2015. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, 46(8), 1-15; 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025219>. Acesso em: 15 jun. 2024.

5655

MOMOLI, Rodrigo; TRINDADE, Letícia de Lima; RODRIGUES-JUNIOR, Sinval Adalberto. Perfil dos acidentes de trabalho na indústria da construção civil no oeste de Santa Catarina. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 1456-1462, jun. 2021.

OLIVEIRA, A. S. de et al. **Acidentes de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Sapopemba (Fazenda da Juta - São Paulo), São Paulo, 2021.

OLIVEIRA, Fernanda. **Acidentes de trabalho e práticas discursivas - Culpabilização e resistência nas relações de trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2019.

REINO, Priscila Arraes. **Nova Lei 14.724 amplia direitos no Auxílio-Doença acidentário**. 2024. Disponível em: <https://oantagonista.com.br/brasil/nova-lei-14-724-amplia-direitos-no-auxilio-doenca-acidentario/>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SEBEN, Yolanda Petterson; MORETTO, Cleide Fátima. Estratégias de Enfrentamento em Acidentes de Trabalho com Exposição ao Material Biológico. **Psicol cienc prof**. 2022; 42(18), p. 17-72.

ZACK, Bruna Tais et al. Acidente de trabalho grave: perfil epidemiológico em um município do oeste do Paraná. **Saúde em Debate**. v. 44, n. 127, pp. 1036-1052; 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202012707>. Acesso em: 15 jun. 2024.