

Moraes: A desoneração da folha com a gestão de afastados

29/06/2021

Sempre que o empregado apresentar atestado médico que solicite o afastamento das atividades laborais por período superior a 15 dias, ele deve ser encaminhado pelo empregador para gozo de benefício junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).



Assim, é de responsabilidade do empregador a

remuneração dos primeiros 15 dias de afastamento; após esse período, o encargo é do INSS.

Era recorrente que as empresas recebessem do INSS a comunicação formal de concessão do benefício em favor do seus empregados, no entanto, com o passar dos anos e a digitalização da Previdência a comunicação acabou se limitando, não sendo mais tão comum o empregador ser cientificado por escrito pelo INSS.

Ocorre que muitas empresas não sabem que podem fazer a gestão dos benefícios dos seus empregados através do site da Previdência Social, por meio de seu *login* e senha.

Todos os benefícios concedidos, e posteriores movimentações, constam da plataforma da Previdência Social e permanecem à disposição do empregador para consulta pelo prazo de três meses. É possível verificar qual a data de concessão, o período de afastamento, a data da perícia e outras informações relacionadas ao benefício, mas o mais importante aqui seria a espécie atribuída ao benefício (B31, B91, B2, B92 etc.).

Além das várias espécies de benefícios previstas no ordenamento jurídico previdenciário, os mesmos ainda podem sofrer mais uma variação dentro da mesma espécie, podem ser enquadrados como de acidentários e previdenciários.

Além das hipóteses de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o enquadramento também pode ser feito pelo perito médico do INSS no ato da perícia, isso com base na patologia (Classificação Internacional de Doenças, ou CID) apresentada pelo empregado, o cargo/função exercido na companhia e a atividade econômica preponderante do



empregador, de acordo com o Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae). Existe previsão legal para o estabelecimento de nexo técnico quando o perito verifica a existência de relação entre a causa de afastamento do trabalhador e as atividades por ele desenvolvidas em favor do empregador.

A atribuição feita pelo perito médico muitas vezes não leva em consideração a realidade fática, bastando que conste na tabela de CNAE a atividade econômica do empregador com indicação de epidemiologia daquela patologia para que haja o enquadramento do benefício acidentário por nexo epidemiológico, por exemplo.

Atualmente temos quatro possibilidades de enquadramento auxílio doença acidentário pelo perito do INSS no ato de concessão do benefício por incapacidade, quais sejam: o já citado nexo epidemiológico, o nexo profissional, o individual equiparado ao acidente de trabalho e o "sem nexo".

Para os nexos epidemiológico, profissional e individual cabe apresentação de defesa pelo empregador, no prazo de 15, 30 e 30 dias, respectivamente.

Para o "sem nexo", não existe previsão legal para apresentação da defesa administrativa de enquadramento, então o empregador pode usar o seu direito de petição, previsto na Constituição Federal, quando verificar que não emitiu CAT para aquele colaborador, portanto, não reconhece o acidente indicado pelo INSS.

Existem inúmeros argumentos que podem afastar o nexo acidentário dos benefícios concedidos, como por exemplo quando se tratar de doença pré-existente às atividades laborais, doença degenerativa ou até mesmo quando há um prontuário médico do colaborador que indique, com base na documentação apresentada ao médico do trabalho, que a patologia foi desencadeada por problemas pessoais, como é comum, por exemplo, nos casos de doenças relacionadas ao CID F — transtornos mentais e comportamentais.

É de extrema importância que o empregador, quando cabível, faça a impugnação administrativa do benefício acidentário, pois uma maior frequência acidentária é capaz de onerar a folha de pagamento, seja com o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por todo o período de afastamento acidentário, pela necessidade de concessão de estabilidade provisória após o encerramento do benefício decorrente de acidente/doença do trabalho ou em razão da composição da base de cálculo do fator acidentário de prevenção (FAP), cuja metodologia considera, também, os benefícios acidentários na sua composição.

O FAP é um multiplicador variável aplicado sobre a alíquota dos riscos ambientais do trabalho (RAT) de cada empresa, a qual, por sua vez, é estabelecida segundo a sua atividade principal conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). O resultado prático da aplicação do FAP será a majoração ou a diminuição do RAT.

Na composição do FAP, o INSS leva em consideração principalmente os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, dentro de certo período, que tenham resultado em pagamento de benefícios.



Nesse modelo, o FAP serve para aferir o desempenho das empresas, estimular a introdução de políticas de segurança e saúde do trabalho e, conseqüentemente, reduzir os índices de acidentes de trabalho.

Em tese, deveria ser oferecido um prêmio (a redução do RAT em até 50%) para as empresas que, em razão de melhorias implantadas no meio ambiente do trabalho, conseguissem reduzir o número de acidentados na sua atividade empresarial.

Ou seja, o empregador terá o seu custo sobre a folha de pagamento onerada a curto, médio e longo prazos pelo enquadramento incorreto do INSS quando da concessão do benefício, fato que é muito comum acontecer.

Diante do exposto, é importante que o empregador faça o monitoramento das concessões de benefícios com frequência, se possível diariamente, e, quando cabível, apresente a defesa administrativa para solicitar a conversão da espécie de acidentária para previdenciária, caso não reconheça o acidente/doença de trabalho.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2021-jun-29/moraes-desoneracao-folha-gestao-afastados/>