

## **O FUNCIONAMENTO DO AUXÍLIO DOENÇA DENTRO DE GRANDES EMPRESAS DE ALTA FLORESTA – MT, EM 2014**

FRISKE, Hadassa Landherr<sup>1</sup>  
hadassalf13@gmail.com

### **RESUMO**

O auxílio doença é um benefício da previdência social, no qual o segurado, ao ficar incapaz para trabalhar por doença, por mais de 15 dias consecutivos, recebe um determinado salário para auxiliá-lo nas despesas. O objetivo do trabalho se dá em conhecer como funciona esse benefício e quais os momentos e formas para se recorrer a ele. Como método de abordagem foi empregado o indutivo, que sai dos problemas diários de uma empresa, voltando-se para uma visão a qual possa ser utilizada para diversas outras instituições. O método de procedimento utilizado foi o monográfico, que permite um estudo mais profundo do tema. A técnica de coleta de dados aplicada foi a entrevista e como técnica de pesquisa foram utilizadas a pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. Após a realização das entrevistas no Supermercado Kinfuku e na Cooperativa de Crédito, pode-se afirmar que estes proporcionam o auxílio doença para os seus colaboradores, e os apoiam e instruem da melhor forma possível. E ainda, que houveram poucos casos de auxílio doença nas empresas pesquisadas no decorrer do ano de 2014.

Palavras-chave: Auxílio Doença. Ciências Contábeis. Previdência Social.

### **ABSTRACT**

The sickness allowance is a benefit from social security, in which the insured be unable to work due to illness for more than 15 consecutive days, than they receiving a salary to help pay the costs. The objective of this work is given in knowing how this benefit and which times and ways to use it. As a method of approach will be used inductive, leaving the everyday problems of a company, turning back to a vision in which can be used for various other institutions. The method of procedure is the monographic, that allows a deeper study of the subject. The applied data collection technique is to interview and as a research technique will be used field research and literature. After the interviews in Supermarket Kinfuku and in Credit Cooperative, one can say that they provide the sickness benefit for its employees, and they given the best support and instruct they can for yours employees. And yet, that there were few cases of sickness in companies surveyed during the year of 2014.

Keywords: Sickness. Accounting Science. Social Security.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do primeiro semestre do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF).

## 1 INTRODUÇÃO

O auxílio doença é um benefício da previdência social, no qual o segurado, ao ficar incapaz para trabalhar por doença, por mais de 15 dias consecutivos, recebe um determinado salário para auxiliá-lo nas despesas. E a empresa para a qual ele trabalha fica isenta das responsabilidades com o segurado, a partir do 16º dia consecutivo. Para o recebimento do benefício deve – se fazer um requerimento e o médico validá-lo. Esse benefício é de curto prazo e renovável a cada momento que o trabalhador necessite do mesmo. O auxílio cessa quando houver a recuperação da capacidade do trabalho, ou, se não ocorrer essa recuperação, ele é transformado em aposentadoria por invalidez. Também cessa com a morte do segurado, ou pelo auxílio-acidente de qualquer natureza, desde que, nesse caso, resulte alguma sequela que reduza a capacidade funcional do beneficiário.

O tema do trabalho científico tem como base a Ciência Contábil, que é uma ciência com um grande campo de estudos. Exatamente pela grande quantidade de informações, é preciso delimitar o tema dentro dessa área, neste caso, é o auxílio doença como ramo da previdência social, que está engajada na Ciência Contábil, e decorrerá no município de Alta Floresta, no norte do estado de Mato Grosso.

Após a delimitação do tema, pôde-se criar uma problemática que buscasse a fundo conhecer essa área, a questão surgida foi a seguinte: O que é e como funcionou o auxílio doença em Alta Floresta no ano de 2014, no Supermercado Kinfuku e na Cooperativa de Crédito?

Como resposta a essa questão surgiu a hipótese de que os funcionários dessas empresas conhecem como funciona o auxílio doença e que eles se utilizam dele quando realmente necessitam. E, como objetivo do trabalho, busca-se conhecer como funciona o auxílio doença, quais os momentos e formas certas para se recorrer ao mesmo.

A justificativa para a escolha do tema se dá pelo mesmo ser relevante. Mas, poucos o conhecem realmente, pois no dia a dia os trabalhadores não se preocupam com tais informações, e quando necessitam do mesmo não sabem ao certo como recorrer ao auxílio. Então eles buscam essas informações sobre o auxílio somente no momento em que necessitam dele. Com o aprofundamento do conhecimento nessa área, pode-se utilizá-lo de forma correta e de um modo mais abrangente.

## 2 DESENVOLVIMENTO

Para o bom andamento da realização do trabalho científico, se faz necessário estabelecer alguns métodos e técnicas, mais especificamente, é preciso definir a forma de execução, com a qual se desenvolve o trabalho.

Como método de abordagem, foi utilizado o indutivo, no qual, de acordo Lakatos e Marconi (2010, p. 68) “o caminho de passagem vai do especial ao mais geral, dos indivíduos às espécies, das espécies ao gênero, dos fatos às leis ou das leis especiais as leis mais gerais”. O método aplicado sai dos problemas diários de uma empresa, voltando – se para uma visão, na qual possa ser utilizada para diversas outras instituições. Ele sai de fatos específicos dentro da empresa e visa conclusões que sejam mais gerais e possam ser aplicadas nas demais.

O método de procedimento foi o monográfico que apresenta, como Lakatos e Marconi (2010, p. 90), “a vantagem do método consiste em respeitar a ‘totalidade solidária’ dos grupos, ao estudar, em primeiro lugar, a vida do grupo na sua unidade concreta, evitando, portanto, a prematura dissociação de seus elementos”. Ou seja, ele estuda com mais profundidade o seu tema e busca como objetivo final as generalizações.

A técnica de coleta de dados aplicada foi a entrevista, a qual Lakatos e Marconi (2010, p. 177) definem que “a entrevista tem como objetivo principal a obtenção de informações de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema”. Com a entrevista, podem-se obter dados além das questões, a avaliação do comportamento e das atitudes, e ainda surgirem informações relevantes durante a mesma, que não seriam possíveis em outra técnica de coleta de dados.

Como técnica de pesquisa, foram utilizadas a pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica, de acordo Lakatos e Marconi (2003, p. 183), tem como finalidade “colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”. O pesquisador entra em contato com qualquer forma de documentação sobre o assunto pesquisado, obtendo maiores conhecimentos sobre o tema.

Já a pesquisa de campo consiste, segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 186), “na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los”. Com ela, busca-se a resolução de um problema, ou a comprovação de uma hipótese, através da observação dos acontecimentos, da sua coleta de dados e seu registro para a análise.

Ainda é preciso delimitar o universo da amostragem e fazer o tratamento dos dados, para melhor entendimento do trabalho. A delimitação do universo da amostragem se deu a partir do gerente de vendas do Supermercado Kinfuku, o senhor Carlos Roberto Novaes Nascimento, e a partir do senhor Claudio Luis Bans, que atua no setor de financiamento como gerente em uma Cooperativa de Crédito, no município de Alta Floresta, no norte de Mato Grosso. A pesquisa foi realizada de maio a junho de 2015.

Diante de tudo isso, o tratamento dos dados coletados foi baseado nos autores pesquisados. E, a partir do entendimento de que as entrevistas podem comprometer a análise científica, pois nem sempre as informações são verídicas, isso pode limitar essa forma de coleta de dados (LAKATOS; MARCONI, 2010).

Para realizar o trabalho, foi necessário ampliar os conhecimentos sobre o assunto. Nesse caso, inicia-se com o conceito de contabilidade, logo depois o da previdência social e, por último, o do auxílio doença.

A contabilidade é uma ciência social, pois ela se modifica conforme as necessidades da sociedade em que está inserida. Ela é conceituada por Franco (1986, p. 19) como:

a ciência que estuda, controla e interpreta os fatos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositiva e a revelação desses fatos, com o fim de oferecer informações sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

A ciência contábil busca através do patrimônio (bens, direitos e obrigações), seja de uma pessoa física ou jurídica, fornecer informações claras para a tomada de decisões, essas informações, por sua vez, são obtidas mediante o estudo, controle e interpretação dos dados patrimoniais da entidade.

A contabilidade se divide em diversas áreas e uma delas é a previdência social, que “é o seguro social para a pessoa que contribui” (BRASIL, s/d, s/p.). Ou seja, o trabalhador ou autônomo que contribui pagando ao INSS com taxa devida pode desfrutar desse e de outros benefícios ligados à previdência. Segundo o site do Ministério da Previdência Social:

a renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

O trabalhador ao perder sua capacidade de trabalho recebe um salário para ajudá-lo nas despesas, mas ele só tem direito a esse benefício quando for comprovada a perda da capacidade de trabalho, seja por qualquer um dos exemplos citados acima.

O auxílio doença “é um benefício pago em decorrência de incapacidade temporária” (MARTINS, 2010, p.322). Ou seja, todo trabalhador que contribui com a Previdência Social

tem o direito ao auxílio doença. Este será acionado quando o segurado estiver incapaz de trabalhar, por doença, por mais de 15 dias e o benefício não terá longa duração, ou seja, o beneficiário receberá por um curto prazo o salário que o ajuda nas despesas.

O auxílio doença teve sua origem na Alemanha, na época de Bismarck. No Brasil, ele passou por diversas mudanças durante os anos, mas vale ressaltar que, a partir da vigência da Lei nº 3.807, as denominações antes utilizadas como seguro-doença e auxílio-enfermidade passaram a ser chamadas unicamente de auxílio doença (MARTINS, 2010).

O auxílio, segundo Martins (2010, p.322), “deve ser um benefício previdenciário de curta duração e renovável a cada oportunidade em que o segurado dele necessite”. Demonstrando, assim, o objetivo do benefício em ajudar o trabalhador no momento da doença, mas visa a um pequeno período de tempo para que depois o benefício – quando houver necessidade – possa ser novamente utilizado, haja vista que o mesmo não tem um período de tempo determinado.

Esse benefício é válido para as doenças: tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS); contaminação por radiação, com base em conclusão de medicina especializada; hepatopatia grave. O auxílio não é válido para doenças pré-existentes, exceto se a doença se agravar (OLIVEIRA, 2010).

De acordo com Martins (2010, p.323), “o início do direito ao auxílio doença em relação ao empregado será contado a partir do 16º dia de afastamento da atividade”. Assim, os 15 (quinze) primeiros dias são obrigação da empresa pagá-los ao funcionário e, a partir do décimo sexto dia, é responsabilidade da previdência.

Martins afirma que (2010, p. 323) “é possível dizer, portanto, que o auxílio doença não é devido apenas quando o segurado está empregado”. O benefício não é apenas para trabalhadores, mas também para desempregados que necessitem do mesmo.

Nesse caso, o benefício começa a ser contado somente a partir do dia em que ele apresentou a incapacidade e vai até o dia em que ele se recupere, de acordo com o artigo 60 da Lei nº 8.213 (MARTINS, 2010).

Se o segurado exercer mais de uma profissão, que seja abrangida pela previdência social, o auxílio doença é apenas para aquela em que ele está incapacitado, mas as outras atividades devem ser relatadas à perícia médica, como citado no artigo 73 do Decreto nº

3.048. Mas o benefício é apenas para aquela atividade em que ele se encontra incapaz (MARTINS, 2010).

Segundo Martins (2010, p. 324), “se dentro de 60 dias da cessação do auxílio doença o segurado requerer novo benefício e ficar provado que se trata da mesma doença, o benefício anterior será prorrogado, descontando-se os dias em que ele tiver trabalhado”. Se, dentro de um período de 2 (dois) meses, o segurado necessitar do auxílio doença por mais de uma vez, este é prorrogado, se for comprovado que for a mesma doença.

O beneficiário deve passar por exames médicos, processos de reabilitação profissional prescrito e custeado pela previdência e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos, devido aos grandes riscos que oferecem (OLIVEIRA, 2010).

No caso dos atestados médicos para a comprovação da doença segue-se a regra: primeiramente, vale o atestado médico da empresa ou do convênio e depois os atestados da previdência, do sindicato ou de entidade pública (MARTINS, 2010).

O benefício cessa, segundo Martins (2010, p. 324) “quando houver recuperação da capacidade do trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez, com a morte do segurado, ou auxílio-acidente de qualquer natureza, desde que nesse caso resulte sequela que implique redução da capacidade funcional”. O auxílio doença cessa, a partir do momento em que o beneficiário recupera sua capacidade de trabalho, ou, se ele não se recuperar, o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez. Também cessa com a morte do beneficiário, ou ao se transformar em auxílio acidente, sendo, neste caso, que o beneficiário tenha sequelas que causem redução da sua capacidade funcional.

Para Martins (2010, p. 325):

o segurado em gozo de auxílio doença, insusceptível de recuperação para a sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade, não cessando o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta subsistência. Caso seja considerado irrecuperável, será aposentado por invalidez.

Ou seja, o benefício não cessa de repente, pois ele passa por processos de recuperação da doença e, se não ocorrer a recuperação, ele é encaminhado para a reabilitação profissional, e o benefício só cessa após uma série de exames para comprovar que o segurado está apto para garantir sua subsistência. E, caso não seja possível, faz-se uso da aposentadoria por invalidez.

O segurado que estiver empregado e em gozo do auxílio é considerado pela sua empresa como licenciado (MARTINS, 2010). Para o autor:

o empregado não poderá receber aviso-prévio se estiver afastado por auxílio-doença, pois o contrato de trabalho estará suspenso. Se o aviso-prévio é dado no primeiro dia de afastamento, corre até o 15º dia, pois há período de interrupção do contrato de trabalho, mas não correrá a partir do 16º dia, quando houve a suspensão do pacto laboral. Voltando o empregado ao trabalho, começará a fluir novamente o restante do prazo do aviso-prévio. (MARTINS, 2010, p. 326)

O segurado não pode receber aviso-prévio durante o período em que estiver recebendo o auxílio doença. No aviso, podem ser contados os primeiros 15(quinze) dias, mas, a partir do 16º, ele é interditado, e se reinicia somente após o término do auxílio doença.

Quanto ao empregador, Martins fala (2010, p. 330) que “o empregador, porém, não pode ficar aguardando indefinidamente o empregado, pois necessita de trabalhador para fazer o serviço daquele”. O empregador necessita de outro empregado para substituir o que está em gozo do benefício. Então o primeiro tem o direito de contratar outro empregado para que o novo contratado exerça a função do licenciado.

Quando o trabalhador se recupera e o benefício é cancelado, o empregador pode dispensá-lo, pagando as verbas rescisórias pertinentes, como citado no § 1º do artigo 475 da CLT - (MARTINS, 2010). Quando o trabalhador voltar ao seu trabalho, seu patrão pode demiti-lo, mas ele deve pagar todas as verbas rescisórias pertinentes.

Martins (2010, p. 330) ainda comenta que “entende o TST que, cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá o direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (S. 160)”. Quando o auxílio doença se transforma em aposentadoria por invalidez, e após cinco anos já recuperado o trabalhador, ele pode retornar à empresa, mas deve ressarcir-la na forma da lei.

Para afirmar a efetivação das informações citadas sobre o auxílio doença, foram realizadas duas entrevistas, uma com o senhor Carlos Roberto Novaes Nascimento, gerente de vendas do Supermercado Kinfuku, que nasceu em Jequié, no estado da Bahia, possui Ensino Superior, tem 35 anos e possui renda entre 2 (dois) e 3 (três) salários mínimos. E, ainda, a outra, com o senhor Claudio Luis Bans, que atua no setor de financiamento de uma Cooperativa de Crédito como gerente, nasceu em Juína, no estado de Mato Grosso, possui Ensino Superior, tem 26 anos e possui renda maior que três salários mínimos.

Na entrevista com senhor Carlos R. N. Nascimento, ele foi interrogado sobre como ocorreu o funcionamento do auxílio doença, no ano de 2014, na empresa em que ele trabalha. Ele afirma que “houve um auxílio doença (hanseníase). Ocorreram os procedimentos normais, no ano de 2014, a partir do 16º (décimo sexto) dia o atestado foi enviado para pedido de auxílio doença junto à previdência, e assim o funcionário passou por um período para a

análise do caso”. A mesma pergunta também foi realizada ao senhor Claudio Luis Bans e ele respondeu: “Normal. O colaborador adoeceu e solicitou a previdência”.

Assim, como já citado, vê-se, de acordo Martins (2010, p.323), que “o início do direito ao auxílio doença em relação ao empregado será contado a partir do 16º dia de afastamento da atividade”. E que também é necessário fazer a solicitação à previdência, passar por exames e pela análise do caso para que o benefício seja autorizado.

Foi perguntado aos dois entrevistados se os funcionários tinham conhecimento sobre o auxílio doença e se eles o utilizavam, o gerente de vendas respondeu que “quando necessário sim, e quem pede o auxílio é o médico do trabalho”. E o senhor Claudio Luis Bans fez a seguinte afirmação, para a mesma pergunta: “Sim, eles têm conhecimento e utilizam o benefício”.

O momento certo para se recorrer ao benefício é, de acordo o gerente do Supermercado Kinfuku, quando ocorrer “qualquer problema que não possa exercer sua função por um tempo prolongado”. E o senhor Claudio L. Bans fala ainda que o colaborador deve recorrer “via recursos humanos da instituição após autuação médica”. Reafirmando o que Martins (2010, p.322) diz: “é um benefício pago em decorrência de incapacidade temporária”. Ou seja, se o funcionário, durante um período maior que 16 (dezesesseis) dias, não puder exercer sua função pode e deve recorrer ao auxílio doença.

Carlos R. N. Nascimento ainda diz que a quantidade de funcionários beneficiários “depende de quantos necessitarem, quem define é o médico”. Por esse motivo, Oliveira (2010) afirma que “o beneficiário deverá passar por exames médicos”. Já o senhor Claudio Luis Bans não tinha informações sobre o assunto.

E o motivo pelo qual a empresa fornece esse benefício para os seus colaboradores, como o gerente do Supermercado Kinfuku diz, é “porque o médico do trabalho determina”. A mesma pergunta foi feita ao senhor Claudio Luis Bans, e ele responde dizendo: “Porque é um direito previdenciário a todos os trabalhadores, mas, além disso, ela (a Cooperativa) oferece outros benefícios aos seus colaboradores de forma privada.” Nas duas empresas, o principal motivo de fornecerem o benefício é o de que os colaboradores têm esse direito, que é determinado pela própria previdência. Mas, além disso, é uma forma de demonstrar aos seus funcionários que eles são valorizados e que a empresa busca qualidade para eles, até mesmo nos momentos de doença.



### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização das entrevistas com as duas empresas propostas, no Supermercado Kinfuku e na Cooperativa de Crédito, pode-se afirmar que estas proporcionam o auxílio doença para os seus colaboradores, os apoiam e instruem da melhor forma possível. E ainda, que houve poucos casos de auxílio doença nas empresas pesquisadas no decorrer do ano de 2014.

A pequena quantidade de amostragem não permite grandes generalizações, mas já demonstra como as grandes empresas de Alta Floresta agiram no ano de 2014, em questão do auxílio doença. As empresas tiveram poucos casos e se utilizaram dos mesmos meios para auxiliarem os funcionários a conseguirem o benefício. Vale ressaltar que os colaboradores dessas empresas, tanto os que necessitaram, quanto os que não se utilizaram desse benefício, foram informados sobre seus direitos.

Por serem grandes empresas da região, existiram dificuldades para a realização das entrevistas, pois elas têm uma grande demanda e muitos compromissos a serem cumpridos em pouco tempo.

Pode-se afirmar que, após a revisão das entrevistas, a problemática da pesquisa, que buscava o conceito do que é e como funcionou o auxílio doença em Alta Floresta no ano de 2014, no Supermercado Kinfuku e em uma Cooperativa de Crédito, foi respondida. Parte da hipótese foi confirmada, a de que os funcionários se utilizam do auxílio doença quando necessitam, a outra parte, a de que os funcionários conhecem como funciona o benefício, não pode ser afirmada pela falta de questionamentos aos funcionários. E o objetivo do trabalho em conhecer como funciona o auxílio doença, quais os momentos e formas para se recorrer ao mesmo foi alcançado.

### 4 REFERÊNCIAS

BANS, C.L. Sistemas de produção: depoimento. [01 de junho, 2015]. Alta Floresta. Entrevista concedida a Hadassa Landherr Friske.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/>>. Acesso em: 23 de abr. de 2015.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 21. ed. - São Paulo : Atlas, 1986.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. - São Paulo : Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 29. ed. – São Paulo : Atlas, 2010.

NASCIMENTO, C. R. N. Sistemas de produção: depoimento. [11 de maio, 2015]. Alta Floresta. Entrevista concedida a Hadassa Landherr Friske.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático da previdência social**. 15. ed. – São Paulo : Atlas, 2010.