

[artigo original]

ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA EMPRESARIAL: GESTÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS POR INCAPACIDADE COMO MECANISMO DE PREVENÇÃO CONTRA ENCARGOS TRIBUTÁRIOS, CÍVEIS E TRABALHISTAS

Ana Letícia Dias Franco¹

Resumo

A gestão jurídica dos empregados afastados por incapacidade laboral é ferramenta essencial na prevenção de passivos empresariais. Dados do Ministério Público do Trabalho revelam que os acidentes de trabalho causam, em média, mais de 600 mil afastamentos anuais no país, impactando diretamente a carga tributária das empresas (Brasil, 2025). A caracterização indevida da natureza acidentária em benefícios previdenciários acarreta aumento de tributos, recolhimentos obrigatórios, estabilidade acidentária e possíveis condenações cíveis e trabalhistas. A advocacia previdenciária empresarial atua de forma estratégica na gestão dos afastamentos, contestando o nexo técnico epidemiológico (NTEP) e reunindo provas que permitam impugnar o FAP. A integração entre os setores jurídico e de recursos humanos permite uma gestão proativa, que reduz o absenteísmo, mitiga riscos e contribui para a sustentabilidade das empresas. A atuação técnica e preventiva do advogado previdenciarista revela-se indispensável frente à crescente judicialização das relações de trabalho e à complexidade normativa do sistema previdenciário.

Palavras-chave: Encargos; Previdência Social; Tomada de Decisões; Tomada de Decisões Gerenciais.

CORPORATE SOCIAL SECURITY LAW: MANAGEMENT OF EMPLOYEES ON LEAVE DUE TO INCAPACITY AS A MECHANISM FOR PREVENTING TAX, CIVIL, AND LABOR LIABILITIES

Abstract

The legal management of employees on leave due to work incapacity is an essential tool for preventing corporate liabilities. Data from the Public Labor Prosecutor's Office show that work-related accidents cause, on average, more than 600,000 leaves of absence per year in Brazil, directly impacting companies' tax burdens (Brazil, 2025). The improper classification of the occupational nature of social security benefits results in increased taxes, mandatory contributions, job stability due to work-related accidents, and potential civil and labor liabilities. Corporate social security law operates strategically in managing employee leaves, challenging the *Nexo Técnico Epidemiológico* (NTEP) and gathering evidence to contest the *Fator Acidentário de Prevenção* (FAP). Integration between legal and human resources departments

¹ Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira. Pós-graduada em Prática Previdenciária pela Escola Mineira de Direito. Endereço eletrônico: advleticiafranco@outlook.com

enables proactive management that reduces absenteeism, mitigates risks, and contributes to corporate sustainability. The technical and preventive role of the social security attorney proves indispensable in light of the growing judicialization of labor relations and the regulatory complexity of the social security system.

Keywords: Charges; Social Security; Decision-Making; Managerial Decision-Making.

1 INTRODUÇÃO

A gestão dos empregados afastados por incapacidade laborativa representa um desafio constante para as empresas brasileiras, em razão das múltiplas implicações jurídicas envolvidas na adoção de medidas preventivas.

A ausência de um controle eficiente sobre os afastamentos pode ocasionar consequências relevantes para a organização, como o aumento da alíquota do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), imposição de tributos devidos, além de responsabilizações cíveis e condenações na esfera trabalhistas.

Essas repercussões, de natureza cível, trabalhista e tributária, geram impactos financeiros negativos que podem comprometer a saúde econômica da empresa. Por outro lado, é possível mitigá-las por meio da adoção de mecanismos jurídicos preventivos, especialmente com foco na legislação previdenciária.

Nesse contexto, a adoção de medidas estratégicas e integradas entre os setores jurídico e de recursos humanos mostra-se essencial para atenuar riscos e garantir a sustentabilidade do ambiente corporativo.

Dessa maneira, surge a seguinte reflexão: de que forma o advogado previdenciarista pode atuar de maneira eficaz na mitigação dos riscos financeiros enfrentados pelas empresas?

2 MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo possui caráter qualitativo, cuja metodologia científica é a pesquisa bibliográfica com método de abordagem dedutivo. Segundo Gil (2002, p. 45), a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Para a fundamentação teórica deste artigo foram utilizados livros doutrinários sobre Direito Previdenciário e Direito Empresarial Previdenciário, bem como, o Google Scholar como ferramenta de busca de artigos científicos, a Constituição Federal de 1988, o Código Civil, leis e decretos específicos sobre Direito Previdenciário publicados no Diário Oficial da União e dados fornecidos pelos sites do Tribunal Regional do Trabalho TRT-11 e TRT-15.

3 RESULTADOS/DISCUSSÃO

3.1 AFASTAMENTOS POR INCAPACIDADE E OS IMPACTOS PARA AS EMPRESAS

3.1.1 Conceito e espécies de incapacidade laborativa

A possibilidade de afastamento das atividades laborativas por parte dos empregados é uma garantia constitucional consagrada pelo artigo 201 da Constituição Federal e, posteriormente, regulamentada pelos artigos 59 e 60 da Lei previdenciária nº 8.213/91. Nesse contexto, a doutrina esclarece que “A Previdência Social, assim, é subsistema de proteção social, de caráter contributivo, o qual estabelece prestações, ou seja, benefícios e serviços, em favor de beneficiários, que podem ser segurados (obrigatórios e facultativos) e dependentes.” (Garcia, 2021, p. 92).

A legislação que rege os benefícios em espécie traz distinção técnica quanto aos impactos dos benefícios por incapacidade cuja natureza seja comum ou acidentária, tornando o fato gerador do direito à percepção do benefício o protagonista das relações previdenciárias entre o segurado, o empregador e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O afastamento por incapacidade de natureza comum (espécie B31), conforme previsto no §1º do artigo 19 da Lei nº 8.213/91, refere-se às incapacidades provocadas por doenças ou acidentes que não guardam relação com o exercício do trabalho. Já o afastamento por incapacidade de natureza acidentária (espécie B91), previsto nos artigos 19 e 20 do mesmo diploma legal, decorre de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais ou até mesmo do agravamento de doenças preexistentes em razão das atividades laborais. Deve ser ressaltado que os acidentes de trajeto também são, para todos os fins legais, considerados como acidente de trabalho.

Nesse sentido, é essencial a compreensão das empresas acerca dos conceitos de acidente de trabalho, doença ocupacional e acidente de trajeto, de forma a adotar medidas estratégicas e juridicamente seguras nas situações de afastamento de seus empregados.

3.1.2 Atribuição da espécie acidentária aos benefícios por incapacidade

Os afastamentos por incapacidade de natureza comum, por doença ou acidente sem relação com o trabalho, não geram impactos financeiros para as empresas, além da obrigação legal em manter o vínculo ativo com o funcionário, através da suspensão do contrato até o fim do benefício, sem que haja garantia de estabilidade no emprego.

Em contrapartida, por acidente ou doença do trabalho, impõem ao empregador uma série de responsabilidades adicionais, tais como: a) obrigação de emissão de CAT; b) recolhimento do FGTS durante a duração do benefício, por força da Lei nº 8.036/1990; c) estabilidade empregatícia do funcionário após a cessação do benefício, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91; d) custeio de despesas médicas, incluindo plano de saúde empresarial; e, com maior frequência nos últimos anos, e) dever de indenizar o INSS quanto ao custeio de benefício acidentário concedido à empregado ou, da pensão por morte aos dependentes, se for o caso.

Um marco relevante na ampliação da caracterização dos acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais foi a introdução do artigo 21 -A na Lei nº 8.213/91, por meio da Lei nº 11.430/2006 estabelecendo que “A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade

quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.”.

Na mesma linha, o Decreto nº 6.957/09, inseriu o §3º do artigo 337 do Decreto nº 3.048/99, dispondo que “Considera-se estabelecido o nexó entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexó técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento.”.

Diante dessas inovações legais quanto ao mecanismo de caracterização da natureza acidentária da incapacidade, basta que o perito verifique se o CID do segurado está correlacionado ao CNAE do empregador através da relação disponível na “Lista C” do Anexo II do Decreto que regulamenta a Previdência Social, para que seja reconhecido o nexó causal e aplicado o NTEP. A atribuição da responsabilidade é acentuada quando já existe um histórico de trabalhadores da organização afastados pela mesma causa.

Nesse contexto, pontua João Batista Lazzari que “O acidente do trabalho será caracterizado quando verificado pelo Perito Médico Federal o nexó técnico entre o trabalho e o agravo.” (2023, Ebook p. 424). Portanto, independente da emissão de CAT, basta que o perito considere que o fator incapacitante do segurado provém do exercício da atividade laboral, através da disposição da “Lista C” do Anexo II do Decreto 3.048/99, para que este aplique o NTEP e conceda o benefício na espécie B91.

Evidente que, além das obrigações típicas das organizações para o financiamento da Previdência Social, como a contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamento, contribuição previdenciária sobre a receita bruta, o imposto do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT/GILRAT), também há obrigações específicas de responsabilidade em casos de acidente ou doenças do trabalho por culpa da empresa.

A concessão de um benefício por incapacidade de natureza acidentária traz para a empresa uma gama de obrigações e impactos financeiros perante a Fazenda Nacional, o INSS e o próprio empregado, exigindo que a organização seja estratégica nas medidas a serem tomadas em relação aos afastamentos de seus funcionários.

3.1.3 ASPECTOS PRÁTICOS: RESPONSABILIDADE CIVIL, REPERCUSSÕES TRIBUTÁRIAS, CÍVEIS E TRABALHISTAS DOS AFASTAMENTOS

Os impactos que podem ser causados a uma organização em razão de afastamentos acidentários dependem de diversos fatores, dentre eles a frequência de afastamentos, a gravidade, a dimensão da lesão, que interfere não apenas no dano ao empregado, mas também na duração do benefício. Todos eles resultam em impactos financeiros.

A legislação pátria é consolidada quanto ao dever de reparar o acarretamento de danos, independente da personalidade civil do agente causador. Nesse sentido, é pacífico que qualquer um que causar dano a outrem, tem a obrigação civil de repará-lo na extensão do dano. A doutrina de Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery, dispõe:

O sistema geral do CC é o de responsabilidade civil subjetiva (CC 186), que se funda na teoria da culpa: para que haja o dever de indenizar é necessária a existência do dano, do nexo de causalidade entre o fato e o dano e a culpa lato sensu (culpa – imprudência, negligência ou imperícia; o dolo) do agente. O sistema subsidiário do CC é o da responsabilidade civil objetiva (CC 927, parágrafo único), que se funda na teoria do risco: para que haja o dever de indenizar é irrelevante a conduta (dolo ou culpa) do agente, pois basta a existência do dano e do nexo de causalidade entre o fato e o dano. Haverá responsabilidade civil objetiva quando a lei assim o determinar (v.g., CC 933) ou quando a atividade habitual do agente, por sua natureza, implicar risco para o direito de outrem (v.g., atividades perigosas). Há outros subsistemas derivados dos dois sistemas, que se encontram tanto no CC como em leis extravagantes. (2002, p. 91)

A indenização se torna mais branda para as empresas pois, além das obrigações tributárias típicas da organização para a Previdência Social, em caso de danos em que haja culpa da empresa ou relação com o exercício da função, surgem outras obrigações indenizatórias e tributárias. De acordo com Lazzari, “Adota-se, cumulativamente, a teoria do risco empresarial, com a do risco social.” (2023, Ebook p. 422).

Pelo risco original da atividade, as empresas já pagam o tributo SAT/RAT/GILRAT, que podem ser chamados por essas três diferentes siglas, mas referem-se ao mesmo imposto: Seguro de Acidente de Trabalho ou, Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrentes de Riscos Ambientais do Trabalho.

O tributo tem como finalidade o financiamento dos benefícios concedidos pelo INSS decorrentes dos riscos ambientais da organização, incluindo a aposentadoria especial. O valor a ser pago é definido pelo CNAE, a depender da atividade econômica principal desenvolvida pela empresa, sendo 1% para riscos leves, 2% para riscos médios e 3% para riscos graves. As alíquotas incidem sobre o total da folha de pagamentos da empresa.

A partir de 2010, com o advento do Fator Previdenciário de Prevenção (FAP), o valor do tributo passou a ter a possibilidade de ser minorado ou dobrado, a depender do resultado do cálculo do FAP, que varia entre 0,5 e 2,0 e é utilizado como fator de multiplicação da alíquota básica já paga à título de SAT/RAT/GILRAT. O índice do FAP é publicado anualmente em setembro e consiste em um produto obtido através de cálculos específicos, através de metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), referente à frequência, gravidade e custo de benefícios acidentários de uma empresa.

Nesse sentido, quanto maior a ocorrência de afastamentos de natureza acidentária entre os funcionários de uma empresa, maior o resultado da alíquota do FAP e, conseqüente abrandamento da alíquota SAT/RAT/GILRAT, já paga pelas organizações.

Além do tributo, que pode vir a ser dobrado, há também a possibilidade de indenizações cíveis, em favor do segurado, oriundas de condenações de danos morais, materiais, estéticos, e demais que o caso concreto abranger. A legitimidade da indenização está positivada no Código Civil brasileiro.

Outra possibilidade de repercussão financeira que tem sido bem recorrente, é a

condenação em ação cível regressiva proposta pelo INSS buscando o ressarcimento aos cofres públicos pelo dispêndio com benefício por incapacidade acidentária ou pensão por morte ocasionada por culpa patronal.

A legitimidade da propositura da ação encontra amparo no inciso I do artigo 20 da Lei de Benefícios, que concede à autarquia previdenciária a capacidade postulatória em face dos empregadores culpados pela ocorrência de acidentes ou agravamento de doenças. Segundo Lazzari:

A ocorrência de tais ações têm sido cada vez mais frequentes, e das sentenças emitidas já se pode colher elementos suficientes para o estudo do direito regressivo da Previdência contra o empregador desidioso no que diz respeito à proteção à integridade física do trabalhador.

Assim, surge um novo conceito de responsabilidade pelo acidente de trabalho: o Estado, por meio do ente público responsável pelas prestações previdenciárias, resguarda a subsistência do trabalhador e seus dependentes, mas tem o direito de exigir do verdadeiro culpado pelo dano que este arque com os ônus das prestações – aplicando-se a noção de responsabilidade objetiva, conforme a teoria do risco social para o Estado; mas a da responsabilidade subjetiva e integral, para o empregador infrator. (2023, Ebook p. 916)

O CNPS recomendou, através da Resolução nº 1.291/2007, que o INSS “adote as medidas competentes para ampliar as proposições de ações regressivas contra os empregadores considerados responsáveis por acidentes do trabalho [...] a fim de tornar efetivo o ressarcimento dos gastos do INSS, priorizando as situações que envolvam empresas consideradas grandes causadoras de danos [...]”. Diante do cenário econômico brasileiro crítico, do déficit de contribuintes para eficácia do sistema de custeio da Previdência e dos recentes escândalos envolvendo fraudes no INSS, há uma urgência da autarquia em obter o máximo de indenização possível, com o fito de aumentar a arrecadação de valores, o que aumenta a proposição de ações regressivas.

Por fim, os reflexos trabalhistas das concessões de benefícios acidentários também resultam em impactos financeiros. Diante da má-gestão organizacional quanto ao atendimento das normas de segurança ou orientações jurídicas previdenciárias preventivas, o aumento das ações trabalhistas acidentárias é sempre crescente. A exemplo, o TRT-15 registrou aumento de 15% nas reclamações trabalhistas envolvendo acidente de trabalho entre 2023 e 2024, um aumento de 11.571 para 13.306 ações (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2025). Já o TRT-11, registrou o aumento de 11% entre 2021 e 2022, um aumento de 2.199 novos processos (Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 2023).

Na Justiça do Trabalho, é possível a condenação do empregador ao pagamento por danos morais, pensão vitalícia e a manutenção do empregado no plano de saúde empresarial, quando constatada a culpa organizacional. Um dos pleitos mais recorrentes nessa esfera refere-se ao limbo previdenciário, onde o trabalhador ajuíza ação contra o empregador para que “este seja condenado a devolver o posto de trabalho e pagar os salários do interregno entre a alta previdenciária e o efetivo retorno.” (Lazzari, 2023, Ebook, p. 818).

Outro cenário de potencial condenação trabalhista é a imposição do pagamento retroativo do FGTS, quando verificada a ausência de recolhimento pela empresa durante o afastamento acidentário do trabalhador. O pagamento, fora do prazo legal, está sujeito à incidência de juros e multas.

O elevado potencial de impactos financeiros decorrentes da concessão de benefícios acidentários, extrapolando a esfera previdenciária e alcançando também outras searas, é evidente. Quando há culpa patronal pela ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional, a legislação impõe que o empregador responda perante o segurado lesado (ou seus dependentes, em caso de morte), além de responder perante o Estado.

3.2 GESTÃO JURÍDICA DOS AFASTAMENTOS: ABORDAGEM PREVENTIVA

Um dos maiores transtornos que os empregadores enfrentam no Brasil é o trato com os colaboradores que precisam se afastar por incapacidade laborativa acidentária. O baixo índice de funcionários afastados é reflexo de uma implementação eficiente de programa de segurança e saúde no trabalho. No entanto, infortúnios são inevitáveis havendo a necessidade, em algum momento, do afastamento das atividades pelo empregado.

Em decorrência de uma má-gestão ou, da ausência dela, uma empresa pode ser penalizada com diversos encargos financeiros. Gerir os colaboradores afastados não demanda apenas uma atuação do RH no que tange à gestão de pessoal, como também exige uma atuação jurídica criteriosa. O trato com a legislação previdenciária a qual é ampla, diversa e diariamente atualizada, é uma das expertises esperadas do profissional encarregado da gestão dos afastados de uma organização.

A gestão jurídica previdenciária dos empregados afastados visa, em síntese, diminuir ou, pelo menos, controlar de forma eficaz o absenteísmo nas empresas. Segundo Pennati Filho (2006), o absenteísmo indica não apenas o perfil de adoecimento dos empregados, mas também as condições de trabalho e o clima organizacional.

A gerência inicia na atuação conjunta do corpo jurídico com o setor de segurança do trabalho, os quais devem utilizar as diretrizes previdenciárias para traçar planos eficazes de gerenciamento de riscos no ambiente laborativo, visando, de forma preventiva, atenuar a ocorrência de acidentes.

A gestão estritamente previdenciária tem início no momento da apresentação do atestado médico ou ocorrência de acidente de trabalho. O controle da documentação apresentada pelo funcionário e os documentos referentes ao gerenciamento de riscos da organização, permite que o setor jurídico estabeleça um sistema rigoroso de controle documental e da emissão de CAT, além de compilar os subsídios necessários para serem apresentados ao perito médico do INSS no exame pericial do trabalhador.

O acompanhamento dos benefícios ativos na via administrativa é uma das modalidades de gestão de extrema importância, esse controle possibilita a metrificação do desempenho da empresa quanto à segurança e saúde no trabalho, podendo ser utilizado como parâmetro para a implementação de melhorias, a partir da identificação dos problemas existentes, visando a preservação do acontecimento de novos acidentes, além de permitir que a organização seja tempestiva em suas contestações e recursos.

Em casos de benefícios de espécie B91 indevidamente concedidos, a empresa pode contestar o NTEP atribuído pelo perito do INSS, conforme prevê o §2º do art. 21 -A da Lei de Benefícios e os §§6º, 10 e 11º do art. 337 do Decreto 3.048/99. Para isso, é importante haver um acompanhamento prévio do processo de afastamento do empregado, para que o prazo da apresentação da contestação seja atendido, em atenção ao previsto nos §§8º e 9º do art. 337 do Decreto supracitado. A defesa não possui caráter suspensivo, contudo, sendo apresentada em tempo hábil, possibilita reverter, quando for o caso, a espécie acidentária indevidamente atribuída pelo perito, podendo diminuir significativamente o impacto tributário no momento do resultado da alíquota do Fator Acidentário Previdenciário (FAP) e, consequentemente, o valor do SAT/RAT/GILRAT.

Diante do advento do NTEP, o ônus de comprovar a ausência de nexo causal entre a incapacidade e a função passa a ser do empregador que, deve manter acervo probatório documental estratégico de forma assertiva para embasar suas defesas.

A descaracterização de um benefício indevidamente atribuído como acidentário impacta no resultado da alíquota FAP e, consequentemente, da alíquota SAT/RAT/GILRAT a ser paga pela empresa. Além do condão modificativo, a contestação ao NTEP pode ser utilizada como prova pré-constituída para fundamentar eventual ou posterior contestação à alíquota do FAP.

O resultado do FAP também pode ser contestado pelas empresas que discordem do resultado da alíquota, entre 1 e 30 de novembro do ano anterior à sua aplicação. Na contestação, podem ser impugnados os valores utilizados como parâmetros dos cálculos referentes à frequência, gravidade e custo de acidentes.

Para ter uma defesa de sucesso, sobretudo visando eventual necessidade de ajuizar ação em caso de insucesso na via administrativa, é necessário que haja provas pré-constituídas favoráveis à empresa que fundamentem positivamente as alegações defensivas. Uma defesa robusta é mais fácil de ser elaborada quando há uma organização prévia quanto ao controle do absenteísmo. Noutras palavras, a base firmada pela empresa quanto a gestão e controle previdenciário dos empregados afastados pode facilitar e possibilitar a reversão do quadro negativo perante as várias esferas das quais pode vir a ser penalizada.

A exemplo, o acidente de trajeto, embora seja considerado como acidente de trabalho para todos os fins legais, não pode ser considerado no cálculo do FAP por não estar estritamente vinculado às condições de trabalho. Para se atentar a esse detalhe no momento da contestação, é imprescindível que a empresa conte com uma expertise legal previdenciária.

As consultorias prestadas pelo setor jurídico quanto às questões cotidianas previdenciárias dos empregados, sejam afastados ou não, também possuem condão educativo e preventivo no que tange à tomada das medidas mais adequadas conforme a peculiaridade do caso.

Em síntese, a gestão previdenciária eficaz que pode trazer resultados modificativos pode ser considerada como uma fonte basilar para consolidar um caráter acautelado das empresas. O êxito na alteração ou impedimento da concessão do benefício na espécie B91 é o ponto de partida para erradicar efeitos negativos nas esferas cíveis, trabalhistas e tributárias.

A implementação de uma gestão eficaz dos afastados por incapacidade tem a

capacidade de reduzir o absenteísmo, fortalecer a base documental para ser utilizada nos mais diversos desdobramentos legais e, consequentemente, mitigar os custos de médio e longo prazo impactando positivamente na sustentabilidade das empresas.

4 CONCLUSÃO

Os impactos financeiros negativos decorrentes da concessão dos benefícios de espécie acidentária pelo INSS, como o aumento da alíquota do FAP, a imposição de encargos tributários, condenações cíveis e trabalhistas, podem comprometer significativamente a sustentabilidade das organizações.

Nesse cenário, destaca-se a importância da advocacia previdenciária empresarial, mediante uma gestão eficaz dos empregados afastados, como ferramenta estratégica e indispensável à boa gestão corporativa. O advogado previdenciário não apenas orienta juridicamente a empresa quanto às obrigações decorrentes da legislação previdenciária, como também atua de forma preventiva na elaboração de teses, contestações e recursos, análise e gestão documental e organização de dados para viabilizar as defesas administrativas e judiciais.

Portanto, a gestão jurídica especializada dos afastamentos deixa de ser um diferencial competitivo e se consolida como necessidade. A advocacia previdenciária empresarial bem estruturada é capaz de transformar riscos em oportunidades de economia, segurança jurídica e valorização institucional, assegurando o cumprimento da legislação e a proteção dos interesses da empresa frente aos desafios do sistema previdenciário brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 maio de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (CNPS). **Resolução nº 1.291, de 27 de junho de 2007**. Dispõe sobre o ajuizamento de ações regressivas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 jun. 2007. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 maio de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito Previdenciário**. 5. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodvim, 2021. p. 92.

CASTRO, Carlos A. P.; LAZZARI, João B. **Manual de Direito Previdenciário**. 26. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. p. 424.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Novo Código Civil e legislação extravagante anotados**. São Paulo: RT, 2002. p. 91

LAZZARI, João Batista; KRAVCHYCHYN, Jefferson Luis; KRAVCHYCHYN, Gisele Lemos; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Prática processual previdenciária: administrativa e judicial**. 15. ed., rev., atual. e reform. Rio de Janeiro: Forense, 2023. Ebook p. 916.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO (TRT-15). **Abril Verde: TRT-15 registra aumento do número de processos envolvendo acidente de trabalho**. 18 abr. 2025. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2025/abril-verde-trt-15-registra-aumento-do-numero-de-processos-envolvendo-acidente-de>. Acesso em: 04 jul. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO (TRT-11). **Número de ações envolvendo acidente de trabalho aumenta no TRT-11 entre 2021 e 2022**. 30 jan. 2023. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/8135-numero-de-acoes-envolvendo-acidente-de-trabalho-aumenta-no-trt-11-entre-2021-e-2022>. Acesso em: 04 jul. 2025.

PENATTI FILHO, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. Anais do III SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025.

Histórico

Recebido em: 03 out. 2025. Aprovado em: 22 abr. 2026. Publicado em: 27 jul. 2026.