

Bom dia Contrasp



CONTRASP

Edição 1150 - Quarta - feira, 19 de fevereiro de 2025

AUXÍLIO SUPLEMENTAR PODE SER ACUMULADO COM APOSENTADORIA OBTIDA ENTRE 1991 E 1997



O auxílio suplementar por acidente de trabalho só pode ser acumulado com a aposentadoria por invalidez se o segurado obteve o direito de se aposentar após a [Lei 8.213/1991](#) e antes da [Medida Provisória 1.596-14/1997](#). Essa tese de repercussão geral foi estabelecida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal na sexta-feira (14/2), data em que o julgamento virtual foi encerrado.

O auxílio suplementar, descrito na [Lei 6.367/1976](#), era pago ao trabalhador acidentado que conseguia desempenhar as mesmas atividades, mas com maior esforço, devido a “perdas anatómicas ou redução da capacidade

funcional”. A norma previa que esse benefício acabaria se o segurado se aposentasse.

A mesma lei também estabelecia o auxílio-acidente, voltado ao trabalhador acidentado que permanecia incapacitado para as atividades que exercia.

Com a lei de 1991, o auxílio suplementar foi incorporado ao auxílio-acidente ou seja, a descrição do que seria o primeiro foi incluída nas regras sobre o segundo. Essa mesma norma passou a regular a aposentadoria por invalidez.

Mais tarde, a MP de 1997 impediu a acumulação do auxílio-acidente com a aposentadoria por invalidez. A norma foi convertida na Lei [9.528/1997](#).

O caso que chegou ao STF tem origem em uma decisão da 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais do Rio Grande do Sul, que autorizou um homem a receber a aposentadoria por invalidez acumulada com o auxílio suplementar. O colegiado conside-

rou que o segurado já recebia o auxílio desde 1982, ou seja, antes da MP de 1997.

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contestou a decisão com o argumento de que o marco para a acumulação dos benefícios é a data da concessão da aposentadoria. No caso, o homem passou a recebê-la apenas em 2005.

Voto do relator

O ministro Dias Toffoli, relator do caso, propôs a tese vencedora. Ele foi acompanhado por todos os colegas.

Toffoli explicou que a redação original da lei de 1991 permitia a acumulação da aposentadoria com o auxílio-acidente, ao qual o auxílio suplementar foi incorporado.

PLANO DE SAÚDE PET NA CLT: NOVIDADE NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA RECONHECE A EXISTÊNCIA DE FAMÍLIAS MULTIESPÉCIE

Benefício para animais domésticos pode se tornar realidade com aprovação do projeto



A Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei 5636/23 que possibilita incluir

Por outro lado, segundo o magistrado, quem recebia o auxílio suplementar, mas só conseguiu o direito de se aposentar depois da MP de 1997, não pode acumular os benefícios.

Assim, se alguém nessa situação recebe a aposentadoria, o INSS deve encerrar o pagamento do auxílio suplementar. Mas, se a aposentadoria não foi concedida, o segurado pode continuar recebendo o auxílio.

No caso concreto, o relator concluiu que o autor não pode acumular os benefícios, pois só obteve direito à aposentadoria por invalidez após a MP de 1997.

[Clique aqui para ler o voto de Toffoli RE 687.813](#)

Fonte: Conjur

planos de saúde para animais domésticos como benefício ao trabalhador. O parecer destacou que, ao incluir planos de saúde animais como um benefício, essa proposta promove a responsabilidade social das empresas e melhora a qualidade de vida dos empregados. Agora, o projeto tramita em caráter conclusivo e ainda será analisado pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição, Justiça e Cidadania. Para virar lei, a

proposta precisa ser aprovada pela Câmara e pelo Senado, conforme indica a Agência Câmara de Notícias. No entanto, a expectativa pela aprovação e implementação dessa lei na CLT tem sido aguardada pelo mercado.

Martha Rodrigues, CEO da Guapeco, HRTech pioneira em benefício corporativo pet, destaca que setores ligados à inovação e tecnologia são mais abertos à oferta do plano de saúde para os animais de seus colaboradores e prevê que, com a aprovação da lei, setores mais conservadores passarão a olhar com outros olhos para o tema.

“Nos Estados Unidos, desde 2004, têm empresas que oferecem plano pet como benefício para os colaboradores. No Brasil, as empresas passaram a oferecer planos de saúde pet como benefício desde 2020 e esse movimento ganhou mais força nos últimos dois anos pós-pandemia. Essa tendência foi bastante incentivada pelo momento de volta aos escritórios e à rotina de trabalho presencial, onde as empresas perceberam que, para reter os colaboradores, precisariam especializar seus pacotes de benefícios. Neste sentido, é possível perceber que as empresas estão abertas para essa questão e, na verdade, a legislação está atrasada em relação às demandas do mercado e dos trabalhadores”, comenta Martha.

Famílias multiespécie

Para a executiva da HRTech Guapeco, a aprovação do PL 5636/23 representa um passo a mais no reconhecimento de um novo formato familiar: família multiespécies, caracterizada por famílias formadas por humanos e animais de estimação, onde os tutores consideram os pets como membros integrais da família. Martha aponta que é uma evolução na relação humano-animal, ao romper com a visão tradicional de pets como bens de propriedade e os reconhecer como seres com direitos, emoções e importância. "Estamos falando do principal formato de família no país hoje.

Atualmente, já existem mais cães e gatos nos lares brasileiros do que crianças, tornando os pets parte essencial nesse novo cenário familiar. As empresas devem entender como considerar os diferentes pilares da vida do colaborador como o cuidado com seus animais impacta diretamente na atração, retenção e engajamento de talentos. Movimentos como pets aparecendo em vídeo chamadas, colaboradores se afastando para atendimentos veterinários ou incluindo levar e buscar os animais na creche como parte da rotina mostram que abraçar essa realidade e incorporá-la à cultura organizacional é uma grande oportunidade para as empresas entregarem valor aos seus empregados", aponta Martha.

Desafios para o RH

Com a aprovação da PL 5636/23, um dos desafios dos RHs será encontrar players que atendam o Brasil inteiro, aceitem proteger pets idosos e considerem, além de cães e gatos, outros animais nos planos oferecidos. Martha aponta que, como o benefício é pautado essencialmente em inclusão, é fundamental buscar soluções que permitam a todo colaborador que tenha um pet cuidar dele através do plano disponibilizado pela empresa. Outro ponto de atenção é a legalidade da operacionalização dos planos de saúde pet. “Embora já existam mecanismos que tranquilizam as equipes, incluir esse plano como um benefício oficial reconhecido pela CLT traz mais segurança e incentiva os times de gestão de pessoas a apresentarem a solução aos colaboradores, além de facilitar a aprovação do projeto junto aos gestores”, destaca.

Promoção da cultura do cuidado

Apesar de estarem presentes na maioria dos lares brasileiros, a maioria dos pets não possui proteção de saúde. A executiva da Guapeco aponta que, além da falta de informação, questões como rede disponível para atendimento, custo dos planos e a cultura de deixar tudo para a última hora ain-

da são pontos que contribuem para a baixa adesão aos planos. Para Martha, a aprovação da lei contribuirá para a promoção da cultura de cuidado da saúde dos animais domésticos.

“Existe ainda uma barreira muito grande relacionada à informação. Todos os dias ouvimos pessoas dizendo que nunca tinham ouvido falar em plano de saúde pet, embora a recepção seja sempre muito positiva e venha comumente acompanhada de relatos de altos gastos sofridos com a manutenção da saúde dos pets.

Com o benefício sendo oferecido pelas empresas, acredito que pontos como acesso à informação e custo vão ser bem trabalhados, assim como a compreensão dos planos como uma forma de prevenção. A longo prazo, isso é essencial para a saúde financeira das famílias que querem os pets vivendo por muitos anos”, prevê a executiva da Guapeco.

Fonte: Guapeco



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>