				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 011	06/02/2026

Sumário:

- **AUXÍLIO-ACIDENTE - ENTENDA O BENEFÍCIO E SEUS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO**
- **SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL - O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH**
- **NR 18 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - TIPOS DE MÁQUINAS AUTOPROPELIDAS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO**



AUXÍLIO-ACIDENTE - ENTENDA O BENEFÍCIO E SEUS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental compreender o auxílio-acidente, pois ele afeta diretamente a vida funcional do empregado e a correta gestão de afastamentos, benefícios e retorno ao trabalho. Trata-se de um benefício previdenciário muitas vezes confundido com outros auxílios do INSS, o que gera dúvidas tanto para empregados quanto para empregadores.

O que é o Auxílio-Acidente na prática

O auxílio-acidente é um benefício de natureza indenizatória, pago pelo INSS ao segurado que, após sofrer um acidente de qualquer natureza (inclusive fora do trabalho) ou desenvolver uma doença ocupacional, apresente sequelas permanentes que reduzam sua capacidade para a atividade habitual.

- Base legal: Art. 86 da Lei nº 8.213/91.
- Ponto-chave: ele não substitui o salário, pois o trabalhador pode continuar exercendo suas atividades.

Exemplo prático:

Um operador de máquinas sofre um acidente de trânsito fora do expediente e perde parcialmente a mobilidade de um dedo. Ele retorna ao trabalho, mas com menor destreza manual. Mesmo trabalhando e recebendo salário normalmente, poderá ter direito ao auxílio-acidente, pois houve redução permanente da capacidade para sua função habitual.

Natureza jurídica e impacto na folha de pagamento

Diferentemente do auxílio-doença, o auxílio-acidente não é um benefício substitutivo da renda, mas sim uma compensação pela perda funcional sofrida.

- Natureza: Indenizatória
- Cumulatividade: Pode ser recebido junto com o salário
- Reflexos trabalhistas: Não integra salário, não gera encargos trabalhistas nem previdenciários para a empresa

Visão do RH:

O valor do auxílio-acidente não deve constar na folha de pagamento, pois é pago diretamente pelo INSS, evitando equívocos contábeis e fiscais.

Condições necessárias para a concessão

Para que o benefício seja concedido, é necessário o cumprimento de requisitos específicos definidos pela legislação previdenciária.

- Existência de acidente ou doença ocupacional
- Consolidação das lesões (quadro clínico estabilizado)
- Redução parcial e permanente da capacidade para o trabalho habitual
- Comprovação por perícia médica do INSS

Exemplo prático:

Um eletricista que, após um acidente de trabalho, perde parte da audição. Mesmo apto a continuar trabalhando, sua limitação permanente caracteriza o direito ao auxílio-acidente.

Forma de cálculo do benefício

O valor do auxílio-acidente corresponde a 50% do salário-de-benefício, que é a média dos salários de contribuição utilizados pelo INSS.

Importante destacar que:

- O valor é fixo (não varia conforme jornada ou cargo atual).
- Não sofre acréscimos por dependentes.
- É pago mensalmente até a aposentadoria ou óbito do segurado.

Convivência com o trabalho e outros benefícios

Um dos principais diferenciais do auxílio-acidente é sua compatibilidade com o exercício da atividade profissional.

- Pode ser recebido com salário
- Pode coexistir com outros benefícios (exceto aposentadoria)
- É encerrado automaticamente quando ocorre a aposentadoria

Atenção do RH:

Ao se aposentar, o empregado perde o direito ao auxílio-acidente, ainda que continue trabalhando após a aposentadoria.

Marco inicial do pagamento

O início do pagamento do auxílio-acidente ocorre:

No dia seguinte ao término do auxílio-doença, quando este tiver sido concedido anteriormente.

Caso não tenha havido auxílio-doença, o benefício passa a valer a partir da data definida pelo INSS após a perícia que reconhece a sequela permanente.

Quem pode solicitar o Auxílio-Acidente

Têm direito ao benefício os segurados do INSS, incluindo empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais, desde que:

- Tenham sofrido acidente de qualquer natureza (trabalho, trânsito, doméstico etc.); ou
- Desenvolvido doença ocupacional;
- Apresentem sequelas permanentes com redução da capacidade laboral habitual.

Fluxo simplificado do processo

De forma objetiva, o funcionamento do auxílio-acidente segue este caminho:

- Ocorre o acidente ou a doença ocupacional
- O trabalhador se recupera e consolida as lesões
- O INSS realiza perícia médica
- É constatada a redução permanente da capacidade
- O auxílio-acidente é concedido e pago mensalmente

Considerações finais para a gestão de pessoas

Do ponto de vista do RH, compreender o auxílio-acidente é essencial para:

- Orientar corretamente o empregado
- Evitar equívocos na folha de pagamento
- Apoiar o retorno ao trabalho com eventuais readaptações funcionais
- Promover segurança jurídica e transparência na relação trabalhista

Em síntese, o auxílio-acidente protege o trabalhador sem onerar a empresa, ao mesmo tempo em que reconhece a perda funcional permanente sofrida ao longo da vida laboral.



SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH

Atualmente, a sustentabilidade deixou de ser apenas um diferencial e passou a ser uma exigência estratégica para as organizações. Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos ocupa uma posição central, pois é o principal agente de influência sobre pessoas, comportamentos e cultura. Ao integrar práticas sustentáveis ao ciclo de vida do colaborador - do recrutamento ao desligamento - o RH contribui diretamente para resultados econômicos, sociais e ambientais mais equilibrados e duradouros.

Cultura organizacional sustentável - O exemplo começa no topo

A sustentabilidade só se consolida quando faz parte da cultura da empresa. Para isso, o RH deve atuar junto às lideranças, estimulando que gestores sejam exemplos práticos dos valores sustentáveis.

Exemplo prático: quando líderes priorizam reuniões virtuais para reduzir deslocamentos ou incentivam o uso consciente de recursos no dia a dia, essas atitudes se espalham naturalmente pelas equipes.

Além disso, o onboarding com foco em sustentabilidade é fundamental. Desde o primeiro dia, o novo colaborador deve compreender os compromissos da empresa com o meio ambiente e a sociedade, reforçando o senso de responsabilidade coletiva.

A comunicação interna estratégica também é essencial. Campanhas, murais digitais, newsletters e reuniões periódicas podem divulgar metas, ações e resultados sustentáveis, mostrando que o tema não é apenas discurso, mas prática contínua.

Seleção consciente - Contratando pessoas alinhadas a valores sustentáveis

O recrutamento e seleção é um dos pontos mais sensíveis da estratégia de sustentabilidade. O RH deve buscar profissionais que, além de competências técnicas, demonstrem valores compatíveis com responsabilidade social e ambiental.

Exemplo prático: durante entrevistas, podem ser feitas perguntas como:

“Você já participou de alguma iniciativa sustentável no trabalho ou na comunidade?” ou
“Como você enxerga o papel das empresas na redução dos impactos ambientais?”

Dinâmicas de grupo também podem simular situações que avaliem ética, colaboração e consciência socioambiental, garantindo um melhor alinhamento cultural desde a contratação.

Capacitação e pertencimento - Pessoas engajadas transformam resultados

O desenvolvimento de pessoas é um dos maiores aliados da sustentabilidade. O RH pode promover treinamentos sobre ESG, gestão de resíduos, consumo consciente de energia e água, além de temas sociais como diversidade, inclusão e saúde mental.

Exemplo prático: oferecer workshops simples sobre separação correta de resíduos ou cursos rápidos sobre ESG ajuda os colaboradores a entenderem como pequenas ações individuais geram grandes impactos coletivos.

Ao mesmo tempo, investir em bem-estar, diversidade e inclusão cria ambientes mais saudáveis, reduz absenteísmo e aumenta o engajamento. Pessoas que se sentem respeitadas e pertencentes tendem a cuidar mais da empresa e do seu impacto social.

Outro ponto relevante é o incentivo à inovação interna. Programas que coletam ideias dos colaboradores para reduzir desperdícios ou melhorar processos sustentáveis fortalecem o sentimento de participação ativa.

Rotinas sustentáveis no dia a dia - Menos impacto, mais eficiência

O RH também atua diretamente na gestão de práticas sustentáveis por meio de políticas claras e aplicáveis.

Entre elas, destacam-se:

- Modelos de trabalho flexíveis, como home office ou regime híbrido, que reduzem deslocamentos e emissões de carbono.
- Incentivo ao transporte alternativo, como caronas solidárias ou uso de bicicletas.
- Programas de redução de resíduos, com coleta seletiva e eliminação de descartáveis.

Exemplo prático: substituir processos físicos por plataformas digitais reduz o consumo de papel, agiliza rotinas e diminui custos operacionais, beneficiando tanto o meio ambiente quanto o caixa da empresa.

Ética, Transparência e ESG - Sustentabilidade também é governança

No pilar da Governança (ESG), o RH tem papel fundamental na consolidação de práticas éticas e transparentes. Isso inclui políticas claras de conduta, combate à corrupção, igualdade de oportunidades e transparência nas decisões.

Exemplo prático: códigos de ética bem divulgados, canais de denúncia seguros e treinamentos periódicos sobre conduta profissional fortalecem a confiança interna e externa na organização.

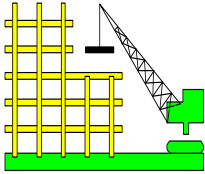
Ao alinhar pessoas, processos e valores, o RH conecta diretamente a gestão de talentos aos objetivos estratégicos de sustentabilidade.

Sustentabilidade que gera valor para todos

Quando o RH atua de forma estratégica na sustentabilidade, os benefícios vão muito além do cumprimento de metas ambientais ou sociais. A empresa passa a:

- Atrair e reter talentos mais engajados,
- Fortalecer sua marca empregadora,
- Reduzir custos operacionais,
- Aumentar sua competitividade e resiliência no mercado.

Assim, o Recursos Humanos deixa de ser apenas uma área operacional e se consolida como protagonista na construção de organizações mais responsáveis, eficientes e preparadas para o futuro.



**NR 18 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA
INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - TIPOS DE MÁQUINAS
AUTOPROPELIDAS - PRORROGAÇÃO DE PRAZO**

A Portaria nº 203, de 05/02/26, DOU de 06/02/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogou o prazo de início de vigência parcial do item 18.10.1.13 da Norma Regulamentadora nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, aprovada pela Portaria nº 3.733, de 10/02/20, para os tipos de máquinas autopropelidas que indica. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 46, caput, inciso VI, da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, no art. 1º, caput, inciso VI, Anexo I, do Decreto nº 12.764, de 28 de novembro de 2025, e no Processo nº 19966.100043/2020-66, resolve:

Art. 1º - Prorrogar, até 11 de fevereiro de 2027, o início da vigência da obrigatoriedade de cabine climatizada, prevista no item 18.10.1.13 da Norma Regulamentadora nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, aprovada pela Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020, em máquinas autopropelidas novas, tipo pavimentadoras, alimentadores móveis para asfalto, fresadoras de pavimento e máquinas de textura e cura de concreto.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO