

LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A VIDA LABORAL DO EMPREGADO?

Juliana Mota do Amaral

julianamota1@gmail.com

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Silvanice Teles Leitão

julianamota1@gmail.com

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Antonia Morgana Coelho Ferreira

Antonia.ferreira@professor.unifametro.edu.br

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Francélio Arlindo Souza Cavalcante

francelio.cavalcante@professor.unifametro.edu.br

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Daniel Angelim de Alcântara

Daniel.alcantara@professor.unifametro.edu.br

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Andson de Freitas Viana

Andson.viana@professor.unifametro.edu.br

Centro Universitário Fametro – Unifametro

Título da Sessão Temática: *Contabilidade, Controladoria e Finanças.*

Evento: VII Encontro de Iniciação à Pesquisa Científica Conexão Unifametro 2019

Autores: Juliana Mota do Amaral/ Silvanice Teles Leitão

Orientador: Antônia Morgana Coelho Ferreira

RESUMO

Este estudo aborda a responsabilidade civil do empregador que impede o retorno do empregado ao trabalho, após alta médica da previdência social. Desse modo este estudo busca investigar quais as consequências do limbo previdenciário para o empregado. A problemática apresentada se refere à condição do limbo previdenciário-trabalhista, com a qual se depara o trabalhador, com a recusa do retorno do empregador ao trabalho, a conjuntura procedente do limbo jurídico-trabalhista-previdenciário, desde quando o colaborador tem alta clínica dada pela perícia médica da previdência até a desconsideração do estado de inaptidão laboral, que o impede de exercer seu ofício. Caso haja ausência do benefício e salário do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), eis o limbo. Para tanto, faz-se um estudo sobre as hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho sob viés do ordenamento jurídico, bem como, também se abordam temáticas como o limbo jurídico previdenciário trabalhista, sobre a possibilidade de responsabilidade civil do empregador e demais aspectos correlatos. Desse modo, a abordagem da pesquisa é realizada em caráter qualitativo, com cunho bibliográfico e documental, tendo por objetivo uma pesquisa exploratória, uma vez que, para sua construção,

utilizou-se análises doutrinárias, jurisprudenciais e legais, com intuito de demonstrar que não se admite o empregado em situação de abandono pela empresa, assim como apresentação de casos. Como resultados, destaca-se que quando o empregador é omissivo quanto à situação de incapacidade do funcionário e obsta que o trabalhador retorne ao trabalho por considerá-lo inapto, deve ser responsabilizado, surgindo, assim, o dever de reparar os danos causados, haja vista que não é cabível que esse empregado fique em uma situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista. Conclui-se, portanto, que a condição do limbo previdenciário-trabalhista ainda precisa melhor discutido afim do estabelecimento de ações visando garantir os direitos do trabalhador.

Palavras-chave: Limbo previdenciário. INSS. Empregado. Trabalhador e Previdência.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, mesmo com a Constituição Federal de 1988, que se destaca pelos direitos principais necessários à decência da pessoa humana, houveram circunstâncias de absoluta negligência com relação ao trabalhador, que se submete a trabalhos em situações desumanas, inclusive, ao ponto de contrair doença laboral por falta de condições de trabalho mínimas e, quando sobrevêm os fatos lesivos à sua saúde, tem que se submeter à burocracia exorbitante das instituições governamentais (BRASIL, 1990).

Outra questão vivenciada pelos trabalhadores refere-se à quando estes trabalhadores são acometidos por alguma incapacidade laboral, são afastados de suas atividades e encaminhados à previdência social, para percepção de um benefício previdenciário. De maneira não muito rara, esses trabalhadores, ao receberem alta previdenciária e retornarem para a empresa, têm a infeliz surpresa ao ser impedido de retornar as suas atividades laborais.

Este impedimento transcorre de decisão de seu empregador, que, após encaminhar o trabalhador ao médico do trabalho da empresa, constata que o trabalhador continua incapacitado de retornar ao trabalho. Diante essa situação, o trabalhador cai no chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista, em outras palavras, sem poder receber os benefícios previdenciários e nem salário do empregador.

Diante da situação de limbo jurídico em que se encontra o trabalhador, torna-se imprescindível o questionamento sobre quais as consequências para o empregado? Trata-se de uma questão fundamental para a real concepção da função social do trabalho, primórdio da proteção do trabalhador e a formalidade da pessoa humana na procura de resolver subversão criada quando o INSS julga o trabalhador capaz para desenvolver suas tarefas e o empregador defende a inaptidão.

Diante da complexidade e abrangência desse tema tem-se como objetivo geral: investigar quais as consequências do limbo previdenciário para o empregado a luz da literatura. E como

objetivos específicos, apresentar as consequências do limbo previdenciário para o empregado e discutir casos relativos ao limbo jurídico.

METODOLOGIA

A pesquisa empreendida foi de caráter qualitativo de cunho bibliográfico e exploratório, de modo que visa discutir a condição do limbo previdenciário para o empregado. Onde destaca-se as questões inerentes aos casos em que o empregador impede o retorno do empregado ao trabalho, colocando-o em um estado de vulnerabilidade frente a suas condições pessoais. Tal obstáculo cria no trabalhador uma fragilidade, uma vez que, este referido passa a se sentir, sobretudo, ineficiente para as atividades da vida cotidiana. Este estudo constitui-se em uma pesquisa exploratória, utilizamos revisão bibliográfica e estudo documental. Foi utilizado a abordagem qualitativa visando entender qual o melhor caminho a percorrer para buscar a solução para o limbo previdenciário. Para tanto, a pesquisa foi baseada em estudos de casos brasileiros.

Para este estudo foi necessário o cruzamento dos levantamentos com algumas das pesquisas bibliográficas já feitas, com isso utilizando fontes de pesquisa secundárias. Os principais autores e suas definições que contribuíram para esse trabalho foram: Angelis (2014, p. 12), “devido à ausência dos termos legais para resolução do limbo jurídico previdenciário trabalhista, deverá ser feita uma análise, uma vez que, o empregado, por ser parte vulnerável, não pode ficar desamparado”. Araújo e Rubin (2013, p. 85): “certa relutância” do INSS em determinar, administrativamente, a concessão do auxílio acidente. Especialmente em sequelas menores e de funções de menor complexidade, há uma tendência de negar o benefício, o que acarreta sérias consequências para a vida do trabalhador. Cairo Júnior (2015, p. 269) menciona que “participam da relação de emprego, que deriva da celebração de um contrato de trabalho, dois pactuantes, denominados de empregado e de empregador [...]”.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

São abordados situações de auxílio-doença, causa mais comum dos afastamentos previdenciários, bem como as obrigações decorrentes de empregados e empregadores, relativamente a direitos trabalhista-previdenciárias e as situações comuns de limbo previdenciário. Trata-se de benefício previdenciário destinado aos segurados da Previdência Social, quando estes sofrem algum acidente, seja comum ou de trabalho, e precisam se ausentar-se de seu trabalho por mais de 15 dias para tratamento, desse modo o auxílio doença perante o INSS:

Art. 59, Lei 8.213/91. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 201, inciso I, assim se pronuncia a respeito do auxílio na ocorrência de doença mantendo, assim, a proteção obtida pela história:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 1990).

Trata-se de um benefício provisório, concedido até a consolidação da situação clínica do trabalhador, quando o instituto previdenciário concluirá sobre a concessão definitiva do auxílio-doença e, posteriormente, aposentadoria por invalidez, em casos de doença incapacitante e com status de incurável.

Na hipótese de o órgão previdenciário indevidamente recusar a concessão do auxílio-doença acidentário e determinar o retorno prematuro do trabalhador, se criará uma injusta situação em que este será devolvido ao mercado de trabalho, com *déficit* funcional permanente, sem qualquer contrapartida do sistema, como se estivesse 100% hábil para todo e qualquer trabalho. Esclarecem Araújo e Rubin (2013, p. 85): “certa relutância” do INSS em determinar, administrativamente, a concessão do auxílio acidente. Especialmente em sequelas menores e de funções de menor complexidade, há uma tendência de negar o benefício, o que acarreta sérias consequências para a vida do trabalhador.

O limbo jurídico previdenciário trabalhista decorre da situação em que o empregado se encontra quando recebe alta do INSS, após estar recebendo um auxílio, e quando retorna ao trabalho é impedido de laborar pelo empregador, pois o considera inapto após ter sido avaliado pelo médico da empresa, deixando-o em uma situação de instabilidade, já que não recebe salário por parte da empresa, nem benefício previdenciário.

Porém, nem sempre é fácil para a razão comercial reaver esse novo posto de trabalho para seu empregado, mormente sem prejudicá-lo e tratando-o com a compostura que merece.

Conforme Angelis (2014, p. 12), “devido à ausência dos termos legais para resolução do limbo jurídico previdenciário trabalhista, deverá ser feita uma análise, uma vez que, o empregado, por ser parte vulnerável, não pode ficar desamparado”. Dessa forma, se o trabalhador tem seu benefício interrompido pelo INSS e não há determinação judicial conceituando seu restabelecimento, então, o apropriado a ser feito é o empregador pagar o salário ao trabalhador, posto que o contrato não esteja outra vez suspenso.

EMENTA: LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIOS DEVIDOS. Como é cediço o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus

efeitos com a cessação do benefício, de modo que cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, retomam sua eficácia as obrigações contratuais. Assim, se a interrupção da prestação de serviços se dá por imposição do empregador que, diferentemente do Órgão Previdenciário, não disponibiliza função compatível para empregada, como no presente caso, é certo que os pagamentos dos salários devem ser mantidos, ante o afastamento por iniciativa do empregador e ausente a concessão de benefício previdenciário, tendo em vista que o trabalhador não pode ficar sem meios de sobrevivência por divergência de entendimentos entre o empregador e o Órgão Previdenciário em situação obscura que a doutrina e a jurisprudência atuais denominam de "limbo previdenciário trabalhista" (BRASIL, 2015).

Contudo, competirá ao empregador reabilitá-lo na empresa, tendo em conta o cuidado de não discriminar perante outros ou mesmo de taxá-lo de incapaz, evitando, então, que a empresa precise responder na justiça por assédio moral. O entendimento jurisprudencial do TST se debruça sobre a temática quando analisa o laudo pericial do INSS, corroborando a capacidade laborativa da empregada, ainda que outros atestados médicos mostrem incapacidade, a reclamada não deve impedir o retorno desta as suas funções laborais, tendo em vista, a cessação do benefício ora pago pelo INSS, onde o contrato de trabalho volta a gerar seus efeitos legais. Cabendo ao empregador a reparação dos danos sofridos em decorrência do período pelo qual passou sem receber seus rendimentos.

O art. 3º da CLT traz definição supracitada que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, o colaborador é aquela figura habitual que incessantemente presta serviços funcionais sob a vinculação do empregador, recebendo ordens e a contraprestação monetária pelo trabalho. Cairo Júnior (2015, p. 269) menciona que “participam da relação de emprego, que deriva da celebração de um contrato de trabalho, dois pactuantes, denominados de empregado e de empregador [...]”.

Em conformidade, Gomes e Gottschalk (2011, p. 105), instruem que “a expressão empregador designa, na técnica do Direito do Trabalho, a pessoa natural ou jurídica que utiliza, dirige e assalaria os serviços de outrem, em virtude de contrato de trabalho”. Na esfera do contrato de serviço, o empregador é visto como o sujeito que outorga a probabilidade de trabalho. Em contrapartida, a Estabilização das Leis do Trabalho – CLT, em seu art. 2º, *caput*, apresenta o conceito de empregador, mencionando que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (GOMES; GOTTSCHALK, 2011).

A responsabilidade civil é base teórica para fazer com que o indivíduo reveja o dano cometido por seu ato ilícito, a outrem. Ação consecutiva, essa responsabilidade poderá ser subjetiva ou objetiva, como promulgar o método jurídico. Segundo Gonçalves (2014), “a responsabilidade civil vem de um ato espontâneo que viola o dever jurídico, podendo então ser lícito ou ilícito”. Quando a responsabilidade pelo prejuízo motivado a terceiro, seja de formato objetivo ou

moral. Mediante a circunstância de limbo jurídico previdenciário trabalhista em que o empregado se encontra desamparado, aparecem múltiplas indagações: quem é o encarregado pela constância do trabalhador no momento de limbo jurídico; o empregador deve conduzir o trabalhador outra vez ao INSS, ou aceitar que permaneça laborando, com o risco de agravar seu problema de saúde; a Previdência tem que reconsiderar sua decisão de ter dado alta a esse trabalhador?; quem pagará o salário do empregado? São indagações como estas que atingem, diretamente, o empregado:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2015, [não paginado]).

Destarte, quem ocasionar dano a outras pessoas fica obrigado a reparar. Nesse item, essa responsabilidade em uma situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista será conduzida a quem? Quais prudências serão adotadas? Essas e outras indagações serão resolvidas no tópico de análise de dados. Diante das evidências, apresentam-se 4 (quatro) casos, envolvendo o limbo previdenciário, quando o benefício é retido.

Referente a recusa do empregador ao retorno de suas funções laborais, segue abaixo a descrição, seguida de comentários acerca dos casos pertinentes a tais questões:

Caso 1

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. REINTEGRAÇÃO. O art. 170 do Decreto 3.048/99 revela que compete ao INSS a responsabilidade sobre exames médicos para concessão e manutenção ou não de benefícios. Assim, estando o empregado à disposição da empresa, compete a ela o pagamento dos seus salários. O que não se pode admitir é a ausência de salários ou de benefício previdenciário pelo empregado que necessita da verba alimentar para suprir suas necessidades e de sua família. Logo, carece de amparo legal o não pagamento dos salários após a alta previdenciária por parte da empregadora, uma vez que negado o pedido de benefício previdenciário, não se concretizou a suspensão do contrato da reclamante, a qual permaneceu em pleno vigor, nos termos do artigo 4º da CLT. Dessa forma, competia à reclamada o pagamento dos salários de seu trabalhador que recebeu alta pela autarquia previdenciária, sob pena de se configurar o que está sendo convencionado na doutrina e na jurisprudência de "limbo jurídico previdenciário", (TRT-17 – RO, 2019).

Defronte do que foi evidenciado, percebe-se que com a ajuda da jurisprudência, e da Constituição Federal, o empregado teve o seu direito restabelecido voltando a suas funções laborais, uma vez que a empresa não tinha nenhum motivo para não querer o retorno do empregado, já que ele foi considerado apto para as suas funções pela autarquia. Reitere-se que, caso o empregador não acatasse essa sentença, ele poderia pagar multa.

Caso 2

LIMBO” PREVIDENCIÁRIO. Ao deixar a Reclamante no “limbo” previdenciário, a Reclamada assumiu o risco da disputa, sendo sua a responsabilidade quanto ao período em que a Reclamante ficou afastada sem receber qualquer benefício previdenciário ou salário”. (TRT-1 – RO, 2019).

Quando a reclamante comparecer na empresa, após a suspensão do benefício, com interesse em retornar ao trabalho, o empregador deve aceitar, uma vez que não há razão para que não seja aceito. Como houve a recusa a esse retorno, tornando o mesmo desamparado, e sendo tal situação ilegal, do ponto de vista normativo (artigos 1, III, 3, I e 170, da CF) tornando justo o reembolso dos salários não pagos no período do limbo.

Caso 3

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/14, EMPREGADO CONSIDERADO APTO PELO INSS E INAPTO PELO EMPREGADOR. PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A ALTA PREVIDENCIÁRIA E O RETORNO AO TRABALHO. “LIMBO PREVIDENCIÁRIO”. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Conforme a jurisprudência iterativa desta Corte Superior, a discordância do empregador quanto à aptidão ao trabalho do empregado que se apresenta após a alta previdenciária não tem o condão de afastar o direito ao pagamento dos salários correspondentes, considerando-se o referido período como à disposição do empregador, até que o trabalhador seja reinserido nas atividades laborais ou tenha o benefício previdenciário restabelecido. Recurso de revista conhecido e provido. (TRT- RR, 2019).

Da decisão acima se extrai que o empregado deveria retornar as suas funções e, ademais, receber todos os salários atrasados pelo período em que esteve erroneamente afastado, uma vez que era empregado da reclamada e não estava trabalhando porque esta não o queria em suas instalações e não por recusa deste ou inaptidão para as funções.

Caso 4

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. CULPA PATRONAL. REPARAÇÕES MATERIAL E MORAL DEVIDAS. Constatada a culpa patronal pela situação de "limbo previdenciário" a que esteve sujeito o empregado, justificam-se as reparações material e moral, sendo esta com fundamento nos artigos 186 e 927, do Código Civil e artigo 5º, incisos V e X, da CRFB. (TRT-1 – RO, 2017).

A emenda do caso 4, se posiciona para a reabilitação do empregado em outra função, porém o médico da empresa manteve sua opinião da inaptidão, com as emissões da ASOs, fazendo com que fique sem direito ao benefício e seus salários. Verifica-se, pela análise dos casos acima expostos, que, em suas emendas, os relatores tiveram que se utilizar da doutrina e jurisprudência para basear nas suas decisões. Como fica explícito nos casos 1 e 3, pela falta de lei específica sobre o assunto, porém, utiliza artigos de outras leis, decretos, dentro outros. Como por exemplo, no caso 1, o relator menciona o artigo 4 da CLT: “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

O decreto 3.048/99, informa que é de total responsabilidade do perito do INSS a concessão ou manutenção do benefício, prevalecendo o laudo do fabricado por ele, porém, nos 4 casos, todos os empregadores foram em confronto com a lei, recusando o retorno dos empregados a suas funções, deixando-os em situação de limbo previdenciário, o que os deixa em situação de penúria financeira. Pode-se verificar que cada vez mais a conduta das empresas é ilegal por colidir com princípios basilares da CF, da dignidade da pessoa humana, por não permitir o retorno do reclamante ao seu labor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho possibilitou a compreensão do limbo previdenciário, um assunto essencial para o entendimento da função social do trabalho. Quando o empregado está nessa situação de limbo quase sempre ele é prejudicado tendo que entrar na justiça para ter os seus direitos garantidos, isso ocorre pela falta de leis específicas sobre o assunto, tornando a jurisprudência, a base legal para as decisões.

Conforme Angelis (2014, p. 12), “devido à ausência dos termos legais para resolução do limbo jurídico previdenciário trabalhista, deverá ser feita uma análise, uma vez que, o empregado, por ser parte vulnerável, não pode ficar desamparado”.

Destarte, após as análises doutrinárias, jurisprudenciais e legais foi possível identificar que o empregado não pode ficar em uma situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista, haja vista que é um desrespeito ao trabalhador. Em suma, pode-se constatar que a questão de pesquisa foi respondida, uma vez que, é plausível reconhecer como ato ilícito, ou abuso do direito, a conduta do empregador que impede o retorno do empregado ao serviço, surgindo assim o dever de reparar os danos causados ao trabalhador. Pois, legalmente, não deve existir o limbo jurídico, já que esse trabalhador quando recebe alta da previdência, de forma automática, os efeitos contratuais retornam, sendo devido o pagamento salarial e a possível readaptação desse funcionário a novo cargo ou função.

REFERÊNCIAS

ANGELIS, J. de. **O empregado e a situação de "limbo jurídico previdenciário"**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 2014.

A RAÚJO, F. R; RUBIN, F. **“Acidentes do Trabalho”**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Esta Consolidação institui as normas que

regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. . São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. TRT-17 - RO: 00014073720175170005, Relator: DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, Data de Julgamento: 01/04/2019, Data de Publicação: 12/04/2019.

BRASIL. TRT-1 – RO 01024612020175010481 RJ, Relator: JOSE ANTONIO TEIXEIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 04/06/2019, Gabinete do Desembargador José Antônio Teixeira da Silva, data de Publicação:05/07/2019

BRASIL. TRT- RR: 185004020135170009, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data do Julgamento: 12/06/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/09/2019

BRASIL. TRT-1 - RO: 01013046020165010541 RJ, Relator: THEOCRITO BORGES DOS SANTOS FILHO, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/07/2017.

CESARINO, A. F. **Direito social brasileiro**. 6.ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1970.

GOMES, O; GOTTSCCHALK, E. **Curso de direito de trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Porense, 2011.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva 2014.

SIMONELLI, Â. P. et al. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação. **Rev. Bras. S. Ocup.**, n. 35, v. 121, 2010, p. 64-73.