

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA  
FACULDADE DE DIREITO**

**GLEICYELLE ALMEIDA OLIVEIRA VILELA**

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: A  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE A ALTA DA  
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**CAIAPÔNIA - GOIÁS  
2020**

**GLEICYELLE ALMEIDA OLIVEIRA VILELA**

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: A RESPONSABILIDADE  
DO EMPREGADOR FRENTE A ALTA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Yan Keve Ferreira Silva

**CAIAPÔNIA – GOIÁS**

**2020**

## SUMÁRIO

<b>1 TEMA E DELIMITAÇÃO.....</b>	<b>04</b>
<b>2 PROBLEMA.....</b>	<b>04</b>
<b>3. HIPÓTESES.....</b>	<b>04</b>
<b>4 JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>04</b>
<b>5 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>06</b>
5.1 CONTRATO DE TRABALHO.....	06
5.1.1 Causa Suspensiva.....	07
5.2 DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO INCAPAZ.....	08
5.2.1 Seguridade Social.....	08
5.2.2 Segurado Obrigatório da Previdência Social.....	09
5.2.3 Benefício por Incapacidade Temporária.....	10
5.3 DOS EXAMES MÉDICOS.....	11
5.3.1 Da perícia do Médico Perito Federal.....	12
5.3.2 Do Exame do Médico do Trabalho.....	13
5.4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA.....	14
<b>6 OBJETIVOS.....</b>	<b>15</b>
6.1 OBJETIVO GERAL.....	15
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
<b>7 METODOLOGIA.....</b>	<b>15</b>
<b>8 CRONOGRAMA.....</b>	<b>17</b>

**9 ORÇAMENTO.....18**

**REFERÊNCIAS.....19**

## **1 TEMA E DELIMITAÇÃO**

O presente estudo tem por escopo analisar os direitos e garantias inerentes ao empregado frente ao limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Tema este contemporâneo e de grande discussão nas doutrinas e jurisprudências. O limbo jurídico aqui delimitado tem por desígnio demonstrar a responsabilidade do empregador diante da alta previdenciária do empregado, inapto para a realização de suas atividades laborativas.

## **2 PROBLEMA**

O empregado que foi afastado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recebeu o auxílio-doença e logo após o término do benefício submeteu-se a exames efetuados pelo médico da empresa ou particular, que constataram que o empregado está inapto para voltar a exercer o trabalho. Neste sentido faz-se a seguinte indagação: O empregador é responsável por amparar o empregado no período do limbo jurídico previdenciário-trabalhista?

## **3 HIPÓTESES**

A partir da problemática apresentada, delimitaram-se as seguintes hipóteses:

- Após a alta do INSS, o contrato não está mais suspenso, sendo retomados todos os seus efeitos. Desse modo, o empregador deve readaptar o empregado para uma função que seja compatível a sua real situação de saúde;
- O empregador que impediu a volta do trabalhador a empresa, será obrigado a pagar os salários vencidos.
- O empregador pode ser responsabilizado por danos morais, se no período do limbo jurídico previdenciário-trabalhista não oferecer amparo ao empregado.
- O INSS deve amparar o empregado diante da sua incapacidade laboral, oferecendo-lhe benefício previdenciário, objetivando a proteção do trabalhador.

## **4 JUSTIFICATIVA**

Justifica-se o presente estudo por sua grande repercussão e por ter grande importância jurídica-social. Além de ser moderno e explanar os direitos e garantias previstos tanto no âmbito do direito do trabalho, como na esfera previdenciária.

Atualmente são inúmeros os casos de empregados que experienciam o limbo jurídico previdenciário-trabalhista, ficando à mercê das dificuldades financeiras, pela ausência de pagamento de salários. A discussão atual jurídica decorre quando o médico perito do INSS declara capacidade laboral para o empregado, ao mesmo tempo que o médico da empresa verifica a inaptidão do segurado para o trabalho.

O limbo jurídico previdenciário-trabalhista é uma situação constante que implica no não recebimento simultâneo, ocorrendo, nas situações em que o segurado deixa de obter benefício previdenciário e como empregado, não há continuidade do recebimento do salário da empresa. A legislação direciona a obrigação de pagar os primeiros quinze dias de afastamento da empresa ao empregador, este deverá pagar o salário integral. Após esse afastamento o segurado é submetido a perícia médica, onde o Perito Médico Federal analisa as condições físicas ou mentais do trabalhador, dando-lhe um laudo, este poderá ser favorável ou não.

O direito previdenciário, por sua vez, é organizado através de um sistema contributivo. O trabalhador que por motivo de doença física ou mental não consegue exercer atividade laboral, ficará resguardado. Diante disso, entende-se que o INSS é obrigado a amparar quem está necessitando de auxílio. A depender de cada caso, o benefício para o segurado enfermo pode ser: auxílio-doença ou aposentadoria por incapacidade permanente.

Porém, o deferimento do benefício dependerá do laudo médico efetuado pelo perito federal. O segurado que teve o benefício deferido é resguardado até o fim da duração das prestações pecuniárias fornecidas pelo INSS. Após a cessação do benefício o empregado deve retornar ao seu devido local de trabalho no dia posterior, estando sujeito a exames médicos efetuados pelo médico da empresa.

Nessa perspectiva, o presente trabalho visa demonstrar a importância das garantias direcionadas ao trabalhador, que no período do limbo é submetido a dificuldades financeiras, provenientes de controvérsia entre médicos. Além disso, a necessidade de um parecer definitivo é crucial na vida do segurado. Diante desses aspectos, nota-se a importância social deste trabalho, pois abrirá lacunas tanto para a população como para a comunidade acadêmica conhecer e entender as garantias que possui tanto no âmbito trabalhista, como no âmbito previdenciário.

## 5 REVISÃO DE LITERATURA

Se tratando de limbo jurídico previdenciário-trabalhista, primeiramente faz-se necessário entender sobre os aspectos inerentes à Previdência Social. Conforme esclarece Castro e Lazzari (2020) é recente a ideia de proteção social e todos nós estamos interligados a essa proteção. Sendo esta fruto de três formas diferentes de solução de problema: beneficência entre pessoas; assistência pública; previdência social. A junção de tais soluções resultou em seguridade social.

### 5.1 CONTRATO DE TRABALHO

Conforme elucida Romar (2018) existem vários tipos de contratos no ordenamento jurídico brasileiro, porém cada um obtém regulamentação específica. A maior parte deles visam a prestação de serviços de pessoa física, estes são chamados de contrato de atividade. Assim sendo, o contrato de trabalho é uma espécie dos contratos de atividade, neste será aplicado as regras do direito do trabalho.

Segundo Martinez (2016) o trabalho é a atividade humana que tem por objetivo a manutenção do trabalhador e de sua família. O trabalho pode ser prestado por conta própria ou por conta alheia, sendo ele subordinado ou autônomo, eventual ou não eventual. Afinal, todas as formas de trabalho visam a garantia da sobrevivência humana.

Nesta senda, Bezerra Neto (2014) assevera que de forma ampla o contrato possibilita aos contratantes uma segurança jurídica, de modo que o que foi pactuado seja cumprido de acordo com os termos registrados. O empregador terá a garantia da disposição profissional e o empregado terá ciência de suas obrigações.

Para a caracterização do contrato de trabalho, faz-se necessário observar os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que o empregado deverá cumprir:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Martinez (2016) acrescenta que a relação de emprego é caracterizada pela junção de alguns elementos: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal,

duração contínua ou não eventual e subordinação. Desta feita, o empregador também deve cumprir alguns requisitos, enumerados no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Diante do artigo supracitado é possível observar que a Consolidação das Leis do Trabalho conceitua empregador juntamente com empresa e, deixa claro os requisitos a serem seguidos.

### 5.1.1 Causa Suspensiva

Para Martinez (2016) todo negócio jurídico pode passar por períodos de inércia, em especial quando o empregado impedido ou incapaz tenha se comprometido a realizar serviços de forma pessoal e intransferível. Se tratando de suspensão, esta mantém o vínculo contratual, porém há a finalização temporária da prestação de serviços e a cessação do pagamento de salário.

Martinez enumera as hipóteses de suspensão contratual, em conformidade com a Consolidação das leis do Trabalho:

São exemplos de suspensão do contrato de trabalho: encargo público; afastamento do empregado por motivo de segurança nacional (depois de transcorridos noventa dias); mandato sindical; greve; suspensão disciplinar e suspensão para responder inquérito; **afastamento motivado por doença ou por invalidez previdenciária a partir do 16º dia**; licença-maternidade; períodos de “suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo” ou de “prisão preventiva”, quando o empregado for impronunciado ou absolvido; participação em curso ou programa de qualificação profissional; preservação da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar. (MARTINEZ, 2016, p. 977) **(grifei)**

Neste sentido Bezerra Neto (2014) elucida que quando o empregado retornar ao local de trabalho, este tem direito de realizar a atividade que antes exercia, também terá direito ao mesmo salário que anteriormente à suspensão recebia. O afastamento previdenciário por causa de doença a partir do 16º dia é causa de suspensão contratual, pois o trabalhador é incapaz de continuar a exercer o serviço, estando enfermo. Só a partir do 16º dia do afastamento do trabalhador, que o contrato será considerado suspenso.

## 5.2 DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO INCAPAZ

Martinez (2016) assevera que a relação entre empregado e empresa propicia ambiente para apreciação de acontecimentos suspensivos, pois por vezes o empregado necessita afastar-se do local de trabalho.

O afastamento do empregado ocorre, quando este se encontrar em situação de incapacidade laborativa:

Na conformidade do que prevê o Manual de Perícias Médicas do INSS (2018), incapacidade laborativa “é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente”. No entanto, há situações que geram afastamento do trabalho sem que ocorra o diagnóstico de enfermidades: recordamos, para exemplificar, a determinação de que gestantes ficassem afastadas do trabalho durante o surto de gripe suína do ano de 2009.(CASTRO e LAZZARI, 2020, p. 1096)

O trabalhador que está recebendo o auxílio doença deve ser tido como licenciado tanto pelo patrão, como pela empresa, pois ocorre a suspensão do contrato de trabalho. O afastamento perdura até a cessação do benefício previdenciário. Castro e Lazzari (2020)

O artigo 475 da CLT se refere somente à aposentadoria por invalidez, porém, tal dispositivo legal é também utilizado em qualquer situação em que o trabalhador esteja recebendo benefício previdenciário por motivo de incapacidade. No entanto, concernente ao benefício por incapacidade temporária, o segurado estará em gozo da licença não remunerada, que terá início no 16º dia contado da data do início de sua incapacidade. Martinez (2016)

### 5.2.1 Seguridade Social

A seguridade social tem previsão legal no artigo 194 da Constituição Federal, sendo esta um conjunto integrado de ações tanto do poder público como da sociedade, sua finalidade é assegurar direitos à saúde, previdência e assistência social. A lei 8.212/1991 regulamenta a seguridade social.

Por conseguinte, a lei supracitada tem como escopo defender interesses coletivos e o bem-estar social. O artigo 2º protege o direito à saúde, sendo estes direitos garantidos a todos os cidadãos e dever do Estado. O artigo 3º se trata da previdência social que tem como finalidade

garantir manutenção aos beneficiários devido a incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família, reclusão e morte. E por fim, o artigo 4º assevera sobre a assistência social, colocando-a como uma política social que atende às necessidades básicas em prol de proteger a família, maternidade, infância, adolescência, velhice e, a pessoa portadora de deficiência. Todas as proteções citadas no art. 4º independem de contribuição.

Ainda sobre a seguridade social Castro elucida que:

Dentro da estrutura do Poder Executivo, os Ministérios da área social são os responsáveis pelo cumprimento das atribuições que competem à União em matéria de Seguridade Social. Há os Conselhos setoriais de Previdência (CNP), da Saúde (CNS) e da Assistência Social (CNAS), que atendem ao objetivo da gestão quadripartite da Seguridade Social. (CASTRO, e LAZZARI 2020, p. 197)

Segundo o estudo de Sposati (2013) a proteção social está agregada a ideia de seguridade social como uma junção de várias seguranças sociais que a própria sociedade assegura solidariamente aos seus membros.

### 5.2.2 Segurado Obrigatório da Previdência Social

De acordo com o artigo 12 da lei 8.212/1991, os segurados obrigatórios são pessoas físicas, sendo inimaginável a existência de segurado pessoa jurídica. Passemos então a descrevê-los: os empregados; empregado doméstico, prestador de serviço contínuo a pessoa ou a família; contribuinte individual; trabalhador avulso; segurado especial pessoa física.

Castro e Lazzari (2020) afirmam que os segurados obrigatórios são pessoas físicas que têm obrigação de contribuir compulsoriamente para a seguridade social. Estes contribuintes terão direito a benefícios, como: aposentadorias, auxílios, pensões, salário-maternidade e salário-família. Estes também terão direito a serviços prestados pela previdência social, como: reabilitação profissional e serviço social. O segurado obrigatório deve exercer atividade laborativa, lícita e remunerada.

Ainda sobre segurados obrigatórios Alves acrescenta que:

Os segurados obrigatórios exercem atividade laboral com ou sem vínculo empregatício, remunerada, de forma efetiva ou eventual, podendo ser rural ou urbana, abrangida pelo Regime Geral da Previdência Social, com exceção do estagiário, que tem regulamentação própria à luz da Lei 11.788/2008. O art.

11 da Lei 8.213/1991 e o art. 9º do Decreto 3.048/1999 elencam os segurados obrigatórios. (ALVES, 2020, p. 27)

Os autores acima citados deixam claro a importância da contribuição compulsória para previdência social, pois quando o trabalhador necessitar de amparo, este terá.

A vinculação jurídica entre o empregado e a previdência social tem caráter compulsório em virtude do status de filiado, tal filiação independe da vontade do trabalhador se este desempenha alguma atividade laboral remunerada. Além da vinculação jurídica ser compulsória, ela também é automática, pois começa a partir do momento da execução do trabalho, conforme deslinda Castro e Lazzari (2020).

### 5.2.3 Benefício por Incapacidade Temporária

O auxílio-doença é regulamentado pela lei 8.213/1991, artigo 59, este benefício é oferecido ao segurado incapacitado para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de quinze dias, porém, o trabalhador deve cumprir o período de carência previsto na lei supracitada. Souza (2019) destaca que a incapacidade é um fator gerador do auxílio e só o médico perito federal é quem poderá examinar e averiguar a necessidade de concessão do benefício auxílio-doença.

Alves acrescenta que:

Esse benefício assegura o risco da incapacidade em decorrência de doenças, acidente do trabalho ou de qualquer natureza que deixe o empregado inapto ao trabalho ou a suas atividades habituais por mais de 15 dias consecutivos. (ALVES, 2020, p. 52).

De acordo com a portaria nº 450 do Instituto Nacional do Seguro Social e a emenda constitucional 103/2019, a nomenclatura auxílio doença foi modificada para benefício por incapacidade temporária:

Portaria nº 450, Auxílio por incapacidade temporária.

Art. 39. Conforme art. 26 da EC nº 103, de 2019, o auxílio-doença passa a ser chamado auxílio por incapacidade temporária e poderá ser concedido nas modalidades previdenciária e acidentária, observado, quanto ao cálculo do valor do benefício, o disposto no art. 35.

Conforme esclarece Castro e Lazzari (2020) o benefício auxílio-doença é concedido ao trabalhador que por motivos de doença, acidente ou por prescrição médica é impedido

temporariamente de trabalhar. A carência do auxílio-doença equivale à contribuição de 12 meses, quando o segurado é do Regime Geral de Previdência Social, exceto quando decorrer de acidente. Se tratando do segurado empregado, o auxílio-doença começa-se a contar no 16º dia de afastamento do trabalho, já que os primeiros 15 dias é de obrigação da empresa, ou seja, esta arcará com o pagamento desse período, regra essa também aplicada ao trabalhador intermitente.

Por conseguinte, no caso dos demais trabalhadores é correto contar da data do início da incapacidade e enquanto este permanecer incapaz. Se tratando dos “trabalhadores domésticos”, o patrão não tem a obrigação de pagar os primeiros 15 dias, por falta de previsão legal. O empregado que está recebendo o auxílio-doença, tem o seu contrato de trabalho suspenso pela empresa. A suspensão do contrato só terá fim quando cessar o benefício previdenciário Castro e Lazzari (2020).

Alves (2020) ressalta que quando a empresa garantir ao trabalhador a licença remunerada, esta será responsável durante o período de auxílio-doença pelo pagamento da eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

O benefício por incapacidade temporária é concedido de forma temporária e pré-estabelecida. Sendo assim, findando o prazo deste, o segurado pode requerer uma nova perícia para a concessão do benefício por mais uma vez, pois entende que ainda não se recuperou.

### 5.3 DOS EXAMES MÉDICOS

Para a concessão do benefício por incapacidade temporária faz-se necessário exames médicos que comprovem a enfermidade do segurado.

A concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por incapacidade permanente (antes chamada de invalidez) está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da Previdência Social, cabendo à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento (art. 75, § 2º, do Regulamento). Para tanto, “a empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio procederá ao exame médico (...). Caso a empresa não possua médico ou convênio médico, ficará a cargo do médico da previdência, sindicato ou de entidade pública o fornecimento do atestado. Os atestados médicos deverão obedecer esta ordem estabelecida em lei para efeito de abono dos dias em que houve falta do empregado (En. 15 do TST)”. (CASTRO, e LAZZARI 2020, p.1101)

Diante do explanado é possível verificar que os exames médicos são imprescindíveis para a análise do benefício. Quando o segurado requerer o benefício previdenciário, este deve demonstrar sua incapacidade através de laudos, receitas médicas e outros documentos médicos decorrentes de seu tratamento de saúde.

### 5.3.1 Da Perícia do Médico Perito Federal

A perícia médica é crucial para o deferimento do benefício, é através do resultado dela que o Instituto Nacional do Seguro Social vai deferir ou indeferir o benefício. De acordo com Castro e Lazzari (2020) o deferimento do benefício por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente estão submetidos a comprovação de incapacidade por parte do médico perito da Previdência Social que realizará o exame. Alves (2020) acrescenta que é obrigatório que o segurado passe por avaliação médica para ter a concessão do benefício previdenciário, podendo essa ser agendada pelo site do INSS ou até mesmo pelo telefone 135.

Para Mendanha (2019) o Perito Médico Federal tem alguns encargos exclusivos a sua profissão: emissão de pareceres conclusivos em relação à incapacidade laborativa do segurado; verificar, se necessário a análise de procedência do benefício; a caracterização da invalidez e; a instrução de processos administrativos inerentes à concessão e revisão dos benefícios. O autor ainda destaca que o perito médico deve ser aprovado em concurso público e não precisa ser especialista em nenhuma área da medicina. É importante destacar que a maior parte dos benefícios requeridos pelos segurados são deferidos pela perícia médica.

Abreu, acrescenta que:

Ainda em relação ao deferimento, este pode se dar por prazo determinado, ou seja, com a alta programada. b). O Decreto nº 5.844/2006, em seu art. 1º, §1º, explica que o médico perito, mediante avaliação, poderá estabelecer prazo provável de melhora do quadro clínico, ou de reabilitação, caracterizada como alta programada. Registra-se também que o §2º do art. 1º do Decreto nº 5.844/2006 compreende que, passado o período de tempo concedido, deve ser realizada nova perícia para se constatar a melhora, estagnação ou piora do estado de saúde do segurado. (ABREU, 2016, p.45)

Diante do exposto, é possível observar que a mesma perícia que concede o benefício, é também competente para fazer este cessar. Pois, é através da avaliação do médico perito federal que será possível identificar se o segurado após o recebimento do benefício está apto ou não para retornar ao ambiente de trabalho.

### 5.3.2 Do Exame do Médico do Trabalho

Mendanha (2019) alude que o médico da empresa é um profissional da área da saúde, designado pelo médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, este tem por objetivo contribuir no fazimento de exames admissionais, periódicos, demissionais, entre outros. Os médicos do trabalho são profissionais subordinados, pois são empregados contratados por empresas, eles precisam obter habilidade comunicativa e desenvoltura no trabalho.

Nesta senda Abreu assevera que:

Em conformidade com a Resolução CFM nº 1.851/2008, pode-se fazer uma análise da seguinte maneira: a função do médico particular, da empresa ou médico da rede pública de saúde (chamados de médicos assistentes) é acompanhar o cidadão e trabalhar para sanar a incapacidade. Conforme as visitas ocorrerem lhes são gerados atestados médicos. (ABREU, 2016, p.49)

É possível observar que a responsabilidade do médico do trabalho/empresa é muito grande, pois o laudo deste vai designar resultados significativos na vida do segurado.

O médico do trabalho é o responsável por fazer vários tipos de exames inerentes aos empregados, estes são efetuados de acordo com a função de cada trabalhador. Martinez enumera as espécies de exames realizados pelo referido médico:

a) O exame médico admissional deverá ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades. b) O exame médico periódico deverá ser promovido observados os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados: i) Para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos: – cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; – de acordo com a periodicidade especificada no Anexo 6 da NR-15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas; ii) Para os demais trabalhadores: – anual, quando menores de dezoito e maiores de quarenta e cinco anos de idade; – a cada dois anos, para os trabalhadores entre dezoito e quarenta e cinco anos de idade. c) **O exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.** d) O exame médico de mudança de função 9 será obrigatoriamente realizado antes da data da mudança. e) O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da dispensa, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: i) cento e trinta e cinco dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4; ii) noventa

dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR. (MARTINEZ, 2016, p. 558) **(grifei)**

Obrigatoriamente deverão ser efetuados exames de admissão para o trabalhador ingressar no trabalho; no decorrer do empregado no local de trabalho, deverão ser realizados exames periódicos; no momento de mudança de função será necessário o exame de alteração funcional; quando empregado foi afastado e retorna as atividades, este deverá se submeter ao exame de retorno e; por último o exame demissional, quando acontece o termo do contrato. Martinez (2016)

#### 5.4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Para Mendanha (2019) o limbo é também pronunciado como limbo previdenciário, limbo jurídico, limbo trabalhista-previdenciário, limbo previdenciário-trabalhista, limbo jurídico-previdenciário. Este se trata de um fenômeno jurídico frequente, tendo por maior característica o não recebimento simultâneo tanto do salário efetuado pelo empregador, como do benefício pago pela Previdência Social. A pronúncia limbo significa falta de amparo, sustento e subsistência do empregado.

A respeito do Limbo Jurídico Flauzino assevera que:

O limbo jurídico trabalhista previdenciário ou emparedamento é configurado quando o empregado /segurado recebe alta médica previdenciária e retorna para a empresa e após a avaliação médica realizada por esta é impedido, sob a fundamentação de estar sem aptidão para o retorno. (FLAUZINO, 2019, p. 3)

Valente (2017) ressalta que quando ocorre a cessação do benefício previdenciário o primeiro passo é o impedimento do retorno do segurado à empresa, por parte do médico do trabalho, isso concretiza o marco inicial do limbo jurídico previdenciário.

Ainda sobre o limbo jurídico, Mendes acrescenta que:

Enquanto recebe o benefício, o segurado empregado é considerado pela empregadora em situação de licença, caracterizando-se a suspensão do contrato de trabalho. Porém, quando o auxílio doença cessa, ou seja, ocorrendo a alta previdenciária, o segurado deve se apresentar à empresa para realização dos trâmites para retorno ao labor. (MENDES, 2017, p.08)

Soares e Carmo (2016), explicita que o empregado/segurado é a parte frágil da situação do limbo e conseqüentemente termina sem receber o salário do empregador e o benefício da Previdência Social.

## **6 OBJETIVOS**

### **6.1 OBJETIVO GERAL**

Apresentar uma análise acerca da responsabilidade do empregador diante da alta previdenciária do empregado, inapto para a realização das atividades laborais.

### **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Avaliar a situação do segurado/empregado que perpassa pelo período do limbo jurídico previdenciário-trabalhista.
- Analisar a responsabilidade do empregador em face do limbo jurídico, diante das legislações previdenciárias e trabalhistas pertinentes.
- Demonstrar uma breve exposição no que se refere ao limbo jurídico previdenciário-trabalhista, sua conceituação e peculiaridades.

## **7 METODOLOGIA**

Para Prodanov e Freitas (2013) a palavra ciência advém do termo em *latim scire*, isto significa aprender. A pesquisa científica é exigida dos estudantes em todos os cursos, esta é a efetivação de um estudo planejado e investigativo, nestes termos, a pesquisa advém de um problema e para a solucioná-lo faz-se necessário o levantamento de hipóteses. Nesta senda, o método científico se trata de um trajeto para atingir o conhecimento.

O presente estudo utiliza como metodologia científica, a forma dedutiva. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), a forma dedutiva é a que advém do geral e passa para o particular. O trabalho utiliza-se de métodos que explorem o conteúdo, acima mencionado, baseando-se em

livros, artigos científicos e buscas online pertinentes ao tema, com a intenção de expor e desenvolvê-lo para uma compreensão clara.

Diante do exposto, será demonstrado quais são as formas que possam desenvolver o limbo jurídico previdenciário-trabalhista e o responsável por amparar o empregado para que este tenha uma vida tranquila e segura. Com isso, objetiva-se demonstrar como o direito previdenciário e o direito trabalhista se posiciona diante de tal situação, respaldando-se em leis, doutrinas, entendimentos jurisprudenciais aplicados, além de levantamentos bibliográficos. Prodanov e Freitas (2013) asseveram que a pesquisa bibliográfica é realizada através de materiais que foram publicados anteriormente.

A pesquisa utilizada no presente estudo é a explicativa, isto ocorre pelo fato do pesquisador através de análises e interpretações, explicar as indagações advindas do tema pertinente. Quanto à forma de abordagem do problema, esta é qualitativa, visto que há uma ligação dinâmica entre o sujeito e o mundo real, tal pesquisa obtém o ambiente como uma fonte direta de dados. Prodanov e Freitas (2013)

Visto posto, tem como objetivo demonstrar com base, estudo em questão, a área previdenciária e trabalhista forense, limbo jurídico, empregado e empregador, além de legislações e decisões pertinentes a esse assunto e doutrina, formando assim a titularidade original da produção intelectual no instituto de ensino e pesquisa. Colocando no exposto, as pertinentes dúvidas existentes com relação às medidas aplicadas à situação de limbo e também, a apresentação da visão crítica da alta previdenciária e a readaptação do empregado no local de trabalho.

## 8 CRONOGRAMA

As etapas descritas abaixo são parte de um projeto que norteará todo o trabalho de conclusão de curso, para uma futura finalização exitosa, contudo, faz-se necessário assinalar que como todo cronograma, este é uma organização flexível, podendo ser modificado, se houver necessidade.

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas			08/2020	
Elaboração do projeto			08-09/2020	10/2020
Entrega do projeto final ao orientador e defesa				10/2020
Reformulação do projeto e entrega à coordenação				11/2020
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	02/2020			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	02-03/2020			
Análise e discussão dos dados		04/2020		
Elaboração das considerações finais		04-05/2020		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		05/2020		
Entrega das vias para a correção da banca		06/2020		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2020		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2020		

## 9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Resma de papel A4(75g/m <sup>2</sup> )	un	1	15,00	15,00
Impressão	un	80	0,50	40,00
Encadernação em espiral	un	4	4,00	16,00
Correção e formatação	un	20	5,00	100,00
Caneta esferográfica	un	2	1,00	2,00
<b>Total .....</b>				<b>173,00</b>
Fonte financiadora: recursos próprios.				

## REFERÊNCIAS

- ABREU, L. M. *A Divergência dos Laudos Médicos e a Responsabilidade Indenizatória no Âmbito da Previdência Social: O Limbo Previdenciário Trabalhista*. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9209/1/21231145.pdf>> Acesso em: 20, out. 2020.
- ALVES, H. G. *Guia Prático dos Benefícios Previdenciários: de acordo com a Reforma Previdenciária-EC 103/2019*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.
- BEZERRA NETO, E. A. *A Responsabilidade do Empregador nos Casos de Limbo Jurídico Trabalhista Decorrente de Acidente de Trabalho*. 2014. Disponível em: <[http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014\\_tcc\\_eabezerraneto.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014_tcc_eabezerraneto.pdf)> Acesso em: 30, set. 2020.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 09, out. 2020.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 10, out. 2020.
- BRASIL. *Organização da Seguridade Social: Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em: 12, out. 2020.
- CASTRO, C. A. P; LAZZARI, J. B. *Manual de Direito Previdenciário*. 23. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.
- FLAUZINO, N. R. S. *Limbo Trabalhista-Previdenciário: Direitos e Garantias dos Trabalhadores que Recebem Alta do INSS e São Recusados Pelo Empregador*. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-174/limbo-trabalhista-previdenciario-direitos-e-garantias-dos-trabalhadores-que-recebem-alta-do-inss-e-sao-recusados-pelo-empregador-2/>> Acesso em: 19, out. 2020.
- MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MENDANHA, M. *Limbo Previdenciário Trabalhista: Causas, consequências, e soluções à luz da jurisprudência comentada*. São Paulo: J. H. Mizuno, 2019.
- MENDES, L. F. *Empregado com Alta de Benefício de Auxílio-Doença sem Condições de Retorno ao Trabalho: Responsabilidade do Empregador ou do INSS?*. 2017. Disponível em: <<http://noosfero.ucsul.br/articles/0003/1606/luciana-ferreira-mendes.pdf>> Acesso em: 20, out. 2020.
- PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROMAR, C. T. M. *Direito do Trabalho Esquemático*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SOARES, M. L.; CARMO, J. T. *Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: Ponderações para a Efetivação dos Direitos Humanos na Sociedade Moderna*. 2016. Disponível em: <<http://www.lo.unisal.br/direito/semidi2016/publicacoes/livro6/Maria%20Lucia%20Soares%20Rodrigues%20e%20J%C3%A9ssica%20Terezinha%20do%20Carmo%20Carvalho.pdf>> Acesso em: 25, out. 2020.

SOUZA, M. C. *O Instituto do Auxílio-Doença Previdenciário e suas Particularidades*. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/o-instituto-do-auxilio-doenca-previdenciario-e-suas-particularidades-2/>> Acesso em: 22, out. 2020.

SPOSATI, A. *Proteção Social e Seguridade Social no Brasil: Pautas para o Trabalho do Assistente Social*. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n116/05.pdf>> Acesso em: 22, out. 2020.

VALENTE, R. X. *Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: Análise Socioeconômica do ato Administrativo da Previdência Social face ao poder Diretivo do Empregador*. 2017. Disponível em: <[file:///C:/Users/gleic/Downloads/227-Texto%20do%20artigo-416-1-10-20171129%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/gleic/Downloads/227-Texto%20do%20artigo-416-1-10-20171129%20(7).pdf)> Acesso em: 01, nov. 2020.