

**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
PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADO**

CAIAPÔNIA, GOIÁS

2021

GLEICYELLE ALMEIDA OLIVEIRA VILELA

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: A RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR FRENTE A ALTA PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada 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. Esp. Yan Keve Ferreira Silva

CAIAPÔNIA, GOIÁS

2021

Universidade de Rio Verde
Biblioteca Luiza Carlinda de Oliveira
Bibliotecário: Juatan Tiago da Silva – CRB 1/3158
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - (CIP)

V7551 Vilela, Gleicyelle Almeida Oliveira

Limbo jurídico previdenciário-trabalhista: a responsabilidade do empregador frente a alta previdenciária do empregado. / Gleicyelle Almeida Oliveira Vilela. — 2021.

50f.

Orientador: Prof. Esp. Yan Keve Ferreira Silva.

Monografia (Graduação) — Universidade de Rio Verde - UniRV, Faculdade de Direito, 2021.

1. Previdência. 2. Limbo. Empregador. 3. Empregado. 4. Benefício. I. Silva, Yan Keve Ferreira.

CDD: 344.8101

GLEICYELLE ALMEIDA OLIVEIRA VILELA

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: A RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR FRENTE A ALTA PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia (UniRV) como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Caiapônia, GO 18 de junho 2019.

BANCA EXAMINADORA

.....
Prof. Esp. Yan Keve Ferreira Silva
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

.....
Prof. Esp. Wmarley Goulart Silva (membro 1)
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

.....
Prof. Esp. Roque Erotildes de S. F. da Cunha (membro 2)
Universidade de Rio Verde (UniRV) Campus Caiapônia

Dedico este trabalho a Deus, sem Ele nada seria possível. Dedico aos meus pais, Elivan Pereira de Oliveira e Glaucieny Aparecida P. de Almeida Oliveira meus exemplos de superação, determinação e honestidade. Dedico ao meu esposo Gabriel Macedo Vilela, meu maior incentivador desde o início.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, meu grande mentor, por estar ao meu lado e me ajudar em todos os momentos da minha vida. Agradeço ao meu esposo Gabriel Macedo Vilela, pela compreensão, cuja presença foi essencial na minha vida, sem ele por perto os resultados não seriam os mesmos.

Agradeço aos meus pais Elivan Pereira de Oliveira e Glaucieny Aparecida Pires de Almeida Oliveira, pelo apoio e suporte que me deram ao longo do curso de Direito. A minha querida irmã Gleicyene Almeida Oliveira pelo incentivo aos meus estudos.

Agradeço aos meus avós Maria Lúcia Pires de Almeida e Teodomiro Rodrigues de Almeida, pelas orações e pelo carinho que me proporcionaram ao longo desta jornada.

Ao meu professor e orientador Yan Keve Ferreira Silva, sou grata pela atenção, dedicação e pelas valiosas indicações que fizeram toda a diferença no decorrer do meu trabalho e a todos os demais professores que contribuíram com a minha formação acadêmica.

E por fim, agradeço ao senhor Donizete Silva Ferreira, por me apresentar o Direito Previdenciário de uma forma sublime e nobre, por me orientar e me ofertar ensinamentos únicos, que levarei por toda minha vida profissional.

*“A verdadeira motivação vem de realização,
desenvolvimento pessoal, satisfação no
trabalho e reconhecimento.”*

Frederick Herzberg

RESUMO

O limbo jurídico previdenciário-trabalhista é um fenômeno jurídico frequente que acontece nas relações empregatícias, quando o empregado enfermo busca junto ao INSS benefício previdenciário e, após o término do benefício e da alta do Instituto Nacional do Seguro Social ele retorna ao local de trabalho, onde é submetido a exames médicos e considerado incapaz pelo médico da empresa. A partir de então, surgem divergências médicas que caracterizam o período de limbo do obreiro, que fica desamparado e à mercê de dificuldades financeiras e rejeição, por ser impedido de retornar à sua vida laboral. A partir desses aspectos, o objetivo do trabalho é saber se o empregador é responsável ou não por amparar o empregado no período do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Em virtude da falta de regulamentação específica, a jurisprudência majoritária direciona a responsabilidade ao empregador pelo pagamento de salários e a readaptação do funcionário a empresa, em função compatível com a saúde clínica do obreiro. Assim, além da pacificação jurisprudencial para resolver a situação do limbo, é necessário a confecção de lei específica para regularizar o assunto em questão, com a finalidade de trazer segurança jurídica ao trabalhador. Para realizar este trabalho utilizou-se o método hipotético dedutivo e os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica partindo de materiais já elaborados.

Palavras-chave: Previdência. Limbo. Empregador. Empregado. Benefício.

ABSTRACT

The social security-labor legal limbo is a frequent legal phenomenon that occurs in employment relationships, when the sick employee seeks social security benefits from the INSS and, after the end of the social security benefit and discharge, he returns to the workplace, where he is submitted to medical examinations and considered incapable by the company doctor. Since then, medical divergences have arisen that characterize the limbo period of the worker, who is helpless and at the mercy of financial difficulties and rejection, as he is prevented from returning to his working life. From these aspects, the objective of the work is to know if the employer is responsible or not for supporting the employee in the period of the social security-labor legal limbo. Due to the lack of specific regulations, the majority jurisprudence directs the responsibility to the employer for the payment of wages and the readaptation of the employee to the company, in a function compatible with the clinical health of the worker. Thus, in addition to the jurisprudential pacification to resolve the limbo situation, it is necessary to create a specific law to regularize the matter in question, in order to bring legal certainty to the worker. To carry out this work, the hypothetical deductive method and the technical procedures of bibliographic research were used, starting from materials already prepared.

Keywords: Welfare. Limbo. Employer. Employee. Benefit.

LISTA DE SIGLAS

CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CNAS	– Conselho Nacional de Assistência Social
COVID-19	– Coronavírus
CNP	– Conselho Nacional de Previdência
CNS	– Conselho Nacional de Saúde
DEJT	– Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
EMA	– European Medicines Agency
FDA	– Food and Drug Administration
INSS	– Instituto Nacional de Seguridade Social
NMPA	– National Medical Products Administration
NR	– Norma Regulamentadora
PCMSO	– Controle Médico de Saúde Ocupacional
PMDA	– Pharmaceuticals and Medical Devices Agency
PP	– Prorrogação de Benefício
RGPS	– Regime Geral da Previdência Social
STJ	– Superior Tribunal de Justiça
TST	– Tribunal Superior do Trabalho
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONTRATO DE TRABALHO.....	13
1.1 DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	14
1.2 DOENÇA COMO CAUSA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ...	15
1.3 DO ISOLAMENTO DE SUSPEITO DE CONTAMINAÇÃO E CONTAMINADOS COM O COVID-19 COMO CAUSA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	15
2 DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO INCAPAZ	18
2.1 SEGURIDADE SOCIAL	18
2.2 SEGURADO OBRIGATÓRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	20
2.3 BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA	20
3 DOS EXAMES MÉDICOS.....	24
3.1 DA PERÍCIA DO MÉDICO PERITO FEDERAL.....	24
3.2 DO EXAME DO MÉDICO DO TRABALHO	25
4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA	27
4.1 REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E A ALTA MÉDICA PREVIDENCIÁRIA	28
4.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUE IMPEDIU O EMPREGADO DE RETORNAR AOS SERVIÇOS POR ESTAR INCAPAZ.....	29
4.3 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EM DECORRÊNCIA DO DESAMPARO DO EMPREGADOR.....	31
4.4 RESPONSABILIDADE DO INSS FRENTE AO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA.....	34
4.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR À LUZ DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS DOMINANTES E A LACUNA LEGISLATIVA DO LIMBO JURÍDICO	35
5 OBJETIVOS	39
5.1 OBJETIVO GERAL	39
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	39
6 METODOLOGIA.....	40
7 ANÁLISES E DISCUSSÃO.....	41
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

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.

A pesquisa trata da situação do empregado que foi afastado do trabalho pelo empregador, sendo requerido pelo obreiro frente Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o benefício por incapacidade temporária, tendo por resultado a concessão e, logo após o período de deferimento a cessação do benefício, submeteu-se a exames efetuados pelo médico da empresa ou particular, que constatou que o empregado estava 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?

Partindo desta indagação, foi possível levantar as seguintes hipóteses: I) 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 com a sua real situação de saúde; II) O empregador que impediu a volta do trabalhador a empresa, será obrigado a pagar os salários vencidos; III) o empregador pode ser responsabilizado por danos morais, se no período do limbo jurídico previdenciário-trabalhista não oferecer amparo ao empregado, e; IV) O INSS deve amparar o empregado diante da sua incapacidade laboral, oferecendo-lhe benefício previdenciário, objetivando a proteção do trabalhador.

O presente trabalho é de grande repercussão e tem 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 conseqüentemente 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, onde 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: Benefício por Incapacidade Temporária 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.

Portanto, para realizar esta pesquisa, a princípio abordou-se sobre o contrato de trabalho conforme as normas estabelecidas na legislação, bem como a suspensão do contrato de trabalho. Posteriormente, foi apresentado o afastamento do empregado incapaz; os exames médicos, tanto do médico perito federal, como do médico do trabalho e; o conceito de limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

Adiante foram apontadas jurisprudências que fundamentaram a responsabilização do empregador. E por fim, foram demonstrados os objetivos gerais e específicos, que visam apresentar uma análise acerca da responsabilidade do empregador diante da alta previdenciária do empregado.

1 CONTRATO DE TRABALHO

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.

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, Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943:

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 (BRASIL, 1943).

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, *in verbis*:

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. (BRASIL, 1943).

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

1.1 DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o respaldo jurídico do vínculo entre empregado e empregador. Portanto, em algumas ocasiões descritas na CLT ele poderá ser suspenso. No que concerne a doença e a incapacidade em questão, o contrato ficará suspenso a partir do décimo sexto dia de afastamento do obreiro.

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 salários.

Martinez enumera as hipóteses de suspensão contratual, em conformidade com o descrito na 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, **grifo nosso**).

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 recebia. O afastamento previdenciário por causa de doença a

partir do 16º dia gera suspensão contratual, pois o trabalhador é incapaz de continuar a exercer o serviço, estando enfermo.

Súmula TST nº 15: A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei. (Súmula nº 15 do TST ATESTADO MÉDICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003) (TST, 2003, s. p.).

A comprovação da doença do empregado será feita mediante atestado médico que ateste a incapacidade, sendo assim, a empresa só poderá encaminhar o segurado à perícia médica se a incapacidade para o trabalho ultrapassar 15 dias. Do décimo sexto dia em diante há a suspensão do contrato de trabalho.

1.2 DOENÇA COMO CAUSA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em suma, a doença é uma alteração biológica do quadro clínico do ser humano, ela pode surgir de diversas formas, porém a enfermidade plausível para o direito previdenciário é aquela que gere a incapacidade do trabalhador.

Ibrahim (2012) ressalta que a incapacidade para o trabalho é proveniente de doença ou acidente, tal situação é imprevisível na vida laboral. Entretanto, só o fator doença não garante o deferimento do benefício, é necessário que essa doença cause incapacidade para o trabalho, para que assim possa pleitear um benefício por incapacidade. A incapacidade plausível para concessão do Benefício por Incapacidade Temporária é aquela que impossibilita o trabalhador de exercer sua função laborativa pelo período superior a 16 dias.

Diante do exposto, é possível afirmar que a doença seguida de incapacidade é o fator gerador do Benefício por Incapacidade Temporária, em consequência disso a suspensão contratual do trabalhador enfermo é um meio de garantir a recuperação do segurado.

1.3 DO ISOLAMENTO DE SUSPEITO DE CONTAMINAÇÃO E CONTAMINADOS COM O COVID-19 COMO CAUSA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em virtude da Pandemia mundial, nominada como COVID-19, o sistema jurídico brasileiro adotou algumas normas condizentes com a situação em que o país se encontra, por esta razão foi criada a Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, com o intuito de regulamentar questões pertinentes à saúde pública.

O artigo 2º da lei supracitada se refere ao Isolamento Social e a Quarentena, assim considera, *in verbis*:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus (BRASIL, 2020).

Conforme dispõe o artigo 3º da Lei 13.979/20, as autoridades poderão adotar medidas para enfrentar a emergência de saúde pública de caráter internacional, porém é crucial que sejam observados os limites de competência de cada autoridade. A primeira e mais importante medida a ser adotada é o isolamento social, pois evita a propagação do vírus.

A lei em questão também prevê outras medidas emergenciais, tais como: quarentena; determinação de realização compulsória de: exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas, ou tratamentos médicos específicos; uso obrigatório de máscaras de proteção individual; estudo ou investigação epidemiológica; exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver; restrição excepcional e temporária, por rodovias, portos ou aeroportos, de: entrada e saída do País; e locomoção interestadual e intermunicipal; requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; autorização excepcional e temporária para a importação e distribuição de quaisquer materiais, medicamentos, equipamentos e insumos da área de saúde sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa considerados essenciais para auxiliar no combate à pandemia do coronavírus, desde que: registrados por pelo menos 1 uma das seguintes autoridades sanitárias estrangeiras e autorizados à distribuição comercial em seus respectivos países: 1. Food and Drug Administration (FDA), 2. European Medicines Agency (EMA), 3. Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (PMDA), 4. National Medical Products Administration (NMPA).

A Lei 13.979/20 prevê os direitos assegurados às pessoas contaminadas pelo Coronavírus:

§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo: I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento; II - o direito de receberem tratamento gratuito; III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional (BRASIL, 2020).

De acordo com o art. 3º da Lei 13.979/20 é considerado como falta justificada do serviço público ou da atividade laboral privada o período proveniente de medidas para enfrentar a pandemia do Coronavírus. Assim sendo, se o empregado faltar ao serviço por motivo de isolamento, quarentena ou realização de exames médicos, o trabalhador terá suas faltas justificadas.

Schiavi (2021) acentua que há uma discussão a respeito da responsabilidade do pagamento dos salários referentes ao período de faltas do empregado. Entretanto, pode ser utilizado o argumento de que por se tratar de epidemia, não é cabível ao empregador o encargo de pagamento, por ser uma situação de força maior, a responsabilidade seria unicamente do Governo, nos termos dos artigos 501 e seguintes da CLT. Em contrapartida, a lei considera como falta justificada o afastamento do trabalhador nas ocasiões previstas no art. 3º da Lei 13.979/20, sendo configurada a hipótese de interrupção do contrato de trabalho, neste aspecto é cabível ao empregador o pagamento dos salários.

Visto que o período pandêmico é uma situação de força maior, o empregado não pode ser prejudicado pelo pagamento de salários, pois é através deste que provém o seu próprio sustento e de sua família.

2 DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO INCAPAZ

O afastamento do trabalhador enfermo acontece por vários motivos descritos na Consolidação das Leis do Trabalho e, um deles é o afastamento por motivo de doença que impeça o obreiro de realizar suas funções laborais.

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, 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 perdurará 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, conforme aclara Martinez (2016).

A empresa será a responsável por realizar o pagamento dos salários do empregado doente nos primeiros quinze dias de afastamento do obreiro, a partir do décimo sexto dia em diante e após a concessão do benefício por incapacidade temporária, será responsabilidade do INSS arcar com o pagamento do benefício.

2.1 SEGURIDADE SOCIAL

A seguridade social tem previsão legal na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, artigo 194, 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. Ademais, a lei 8.212, de 24 de julho de 1991, regulamenta a seguridade social.

Por conseguinte, a lei 8.212/1991 tem como objetivo 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.

O que se pode entender através da Lei 8.212/1991, é que a Seguridade Social, nas suas espécies da previdência social e da assistência social, é administrada pelo Instituto Nacional do Seguro Social, ocorre que a primeira funciona como um seguro e para isso tem como fator principal a contribuição e a segunda é uma assistência a àqueles que em regra encontram-se em estado de necessidade, sendo esse, analisado através de critérios objetivos, sendo este benefício concedido a pessoa que tem mais de 65 (sessenta e cinco) anos de idade ou pessoas incapacitadas totalmente, ambos devendo comprovar uma renda per capita de até ¼ do salário mínimo, ou seja, atualmente R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais).

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, 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.

A seguridade social surgiu com o nobre intuito de proteger o segurado em situações de fragilidade, vulnerabilidade e necessidade, sendo vista como uma rede de apoio aos trabalhadores, fruto de uma luta constante pelo bem estar e acesso aos direitos básicos.

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 (RGPS), 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).

O vínculo previdenciário propicia conforto ao trabalhador, se trata de uma compulsoriedade benéfica, visto que os segurados, na medida de sua necessidade, poderão pleitear benefícios previdenciários condizentes com as circunstâncias da vida laboral.

2.3 BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

A previdência social contém um rol de benefícios previdenciários oferecidos a quem por direito necessitar, o benefício enseja em um pagamento de valores mensais pelo Instituto Nacional do Seguro Social aos segurados.

O auxílio-doença é regulamentado pela Lei 8.213/1991, de 24 de julho de 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, de 03 de abril de 2020 e, a emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 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 (BRASIL, 2020).

Todavia, em alguns momentos do texto será mantida a expressão auxílio-doença por questões históricas e em virtude de algumas leis e jurisprudências utilizarem essa nomenclatura.

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 continuação do benefício por mais um período, pois entende que ainda não se recuperou, a chamada prorrogação de benefício (PP).

Com o advento da Lei 13.982, de 2 de abril de 2020, surgiu a possibilidade da antecipação do Benefício por Incapacidade Temporária. O art. 4º da lei assegura que o INSS está autorizado a antecipar um salário mínimo mensal para o segurado que requerer o benefício do art. 59, da Lei nº8.213/91:

Art. 4º Fica o INSS autorizado a antecipar 1 (um) salário-mínimo mensal para os requerentes do benefício de auxílio-doença de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, ou até a realização de perícia pela Perícia Médica Federal, o que ocorrer primeiro. (Vide Decreto nº 10.413, de 2020) Parágrafo único. A antecipação de que trata o caput estará condicionada: I - ao cumprimento da carência exigida para a concessão do benefício de auxílio-doença; II - à apresentação de atestado médico, cujos requisitos e forma de análise serão estabelecidos em ato conjunto da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do INSS. (BRASIL, 2020).

Amado (2020) esclarece que em razão do fechamento das Agências do INSS em virtude da pandemia do Covid-19, conseqüentemente houve um interrompimento nas realizações de perícias médicas presenciais, por esses fatores surgiu o adiantamento de até três parcelas do Benefício por Incapacidade Temporária, no valor de um salário mínimo.

A regulamentação surgiu devido a portaria conjunta SEPRT/INSS nº 9.381, de 6 de abril de 2020. O requerimento deverá ser efetuado através da plataforma “Meu INSS”, seguindo todos os requisitos impostos:

Art. 2º Enquanto perdurar o regime de plantão reduzido de atendimento nas Agências da Previdência Social, nos termos da Portaria Conjunta SEPRT/INSS nº 8.024, de 19 de março de 2020, os requerimentos de auxílio-doença poderão ser instruídos com atestado médico. § 1º O atestado médico deve ser anexado ao requerimento por meio do site ou aplicativo "Meu INSS", mediante declaração de responsabilidade pelo documento apresentado, e deve observar, cumulativamente, os seguintes requisitos: I - estar legível e sem rasuras; II - conter a assinatura do profissional emitente e carimbo de identificação, com registro do Conselho de Classe; III - conter as informações sobre a doença ou CID; e IV - conter o prazo estimado de repouso necessário (BRASIL, 2020).

Os atestados médicos serão submetidos a uma análise preliminar para a verificação do direito à antecipação de acordo com a definição da Subsecretaria de Perícia Médica Federal da Secretaria de Previdência e do Instituto Nacional do Seguro Social. Pode incorrer no ressarcimento de valores recebidos e sanções penais, quem de má-fé emitiu ou apresentou documentos falsos ou que detenha de informações falsas, além de configurar crime de falsidade documental.

3 DOS EXAMES MÉDICOS

Para a concessão do Benefício por Incapacidade Temporária faz-se necessário a efetivação de 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 a esta ordem estabelecida em lei para efeito de abono dos dias em que houve falta do empregado (En. 15 do TST)". (CASTRO, LAZZARI, 2020, p.1101, **grifo nosso**).

Diante do explanado é possível verificar que os exames médicos são imprescindíveis para o deferimento 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.

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.

3.2 DO EXAME DO MÉDICO DO TRABALHO

O médico do trabalho é um profissional da área da saúde que deve exercer a função com muita responsabilidade, sua atuação está inteiramente ligada às normas legais que a empresa deve cumprir em relação à saúde do trabalhador.

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 (PCMSO), 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 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, **grifo nosso**).

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 término do contrato, Martinez (2016).

A incumbência do médico do trabalho é suscetível às normas e ferramentas da saúde pública, não importando onde o mesmo trabalhe, podendo ser tanto na rede pública, como nas empresas privadas. Assim sendo, além do médico do trabalho ter conhecimentos da medicina ele também deve identificar os direitos e garantias dos trabalhadores, previstos na legislação.

4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

O limbo jurídico é o período de incertezas que o trabalhador perpassa. Nesse lapso temporal o obreiro fica desamparado e desprovido de recursos financeiros.

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.

A inexistência normativa do limbo jurídico previdenciário-trabalhista retarda ainda mais uma decisão justa e plausível a favor do empregado. Esse período de incertezas só tem fim a partir da decisão judicial que responsabiliza a empresa arcar com os salários do empregado.

4.1 REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E A ALTA MÉDICA PREVIDENCIÁRIA

O procedimento de reabilitação profissional é de caráter obrigatório, incumbido ao Instituto Nacional do Serviço Social ofertar cursos de capacitação ao segurado para aprender uma nova função e dar continuidade a vida laboral.

Amado (2020) certifica que o trabalhador em gozo do auxílio-doença, não suscetível de recuperação para retornar a exercer a atividade laboral que antes exercia, deve aderir ao processo de reabilitação profissional, sendo possível, com exceção a transfusão de sangue e procedimentos cirúrgicos. A reabilitação profissional proporciona ao segurado a oportunidade de exercer outra atividade compatível com a sua situação de saúde.

A reabilitação profissional é um serviço previdenciário de cunho obrigatório para o segurado, quando cabível, prestado pela Previdência Social em que o segurado participará de cursos de capacitação para aprender um novo ofício compatível com a sua condição física e intelectual, nos termos do artigo 89, da Lei 8213/91 (AMADO, 2020, p. 872).

Entretanto, o Benefício por Incapacidade Temporária não será cessado até que o segurado esteja habilitado para exercer a nova atividade a ele imposta. Em contrapartida, se o trabalhador não recuperar seu estado de saúde, este terá resguardado o direito ao benefício de Aposentadoria por Invalidez. Conforme elucidam Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari:

O auxílio-doença será mantido enquanto o segurado continuar incapaz para o trabalho, podendo o INSS indicar processo de reabilitação profissional, quando julgar necessário. O benefício continua sendo devido durante o processo de reabilitação, cessando somente ao final deste processo, com o retorno do segurado à atividade laboral. O Perito do INSS deve, além de caracterizar a existência ou não da incapacidade laborativa, correlacionando a doença com a profissão e função que o segurado exerce, avaliar se o segurado é elegível para Reabilitação Profissional. (CASTRO, LAZZARI, 2020, p.1126, **grifo nosso**).

Posteriormente ao procedimento de reabilitação profissional, o INSS dará alta ao segurado que for considerado habilitado, para que este possa retornar ao mercado de trabalho e exercer um novo ofício que seja agradável a sua situação de saúde física ou mental. Assim sendo, o benefício de auxílio-doença terá fim, por outro lado, se no processo de reabilitação o trabalhador não demonstrar evolução e sim incapacidade, este continuará recebendo o

benefício por Incapacidade Temporária até ser aposentado por Invalidez Previdenciária, conforme esclarece Marim (2018).

Não cessará o benefício do segurado até que este seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez. Na hipótese de exercício de atividades concomitantes, e em apenas uma ou algumas delas seja considerado incapaz, se desta incapacidade advier a insuscetibilidade de recuperação da capacidade laborativa para alguma delas, será pago o auxílio-doença indefinidamente, até que o segurado venha a ser aposentado, ou a falecer. Depois de concluído o processo de reabilitação profissional, o INSS emitirá certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente. O segurado em gozo de auxílio-doença está obrigado, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos (CASTRO, LAZZARI, 2020, p.1127).

Isto posto, o INSS, de tempos em tempos, convocará o beneficiário de benefício por incapacidade temporária para se dirigir até a Previdência Social e realizar exames médicos para verificar o grau da incapacidade ou até mesmo o grau de evolução da capacidade do segurado. Esses "exames de rotina" servem tanto para a previdência social ter um controle financeiro e cortar os gastos desnecessários quanto para assegurar a boa funcionalidade do sistema previdenciário brasileiro.

4.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR QUE IMPEDIU O EMPREGADO DE RETORNAR AOS SERVIÇOS POR ESTAR INCAPAZ

Após a alta da Previdência Social, o contrato de trabalho do empregado que antes estava suspenso volta a vigorar, desse modo o trabalhador deve retornar à realização de suas atividades laborais. Estando o trabalhador incapaz para o trabalho e em alta previdenciária, o cerne da questão é saber de quem é a responsabilidade do pagamento de salários e das respectivas verbas trabalhistas.

Para que tal questão não fique apenas em teoria, apresenta-se o caso jurisprudencial abaixo, senão veja-se:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. CONDUTA ILÍCITA DA RECLAMADA. RECUSA EM READMITIR O EMPREGADO A DESPEITO DA ALTA PREVIDENCIÁRIA. CONFIGURAÇÃO. ÔNUS DO EMPREGADO. Para que o trabalhador tenha direito à percepção dos salários devidos, em caso de

alta previdenciária a despeito de não estar apto ao trabalho, é imprescindível que se apresente ao trabalho ao término do benefício previdenciário, ainda que não tenha condições de laborar. Em outras palavras, é preciso que a conduta ilícita da empregadora, consistente na recusa em acatar a decisão do órgão previdenciário, ainda que de forma temporária, e readmitir do empregado, seja caracterizada para que se apresente o seu dever de reparar os danos daí derivados. (TRT 18, ROT - 0010524-73.2020.5.18.0052, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 22/03/2021).

No caso expresso acima, conforme se verifica, o empregado, foi impedido de retornar ao serviço pelo seu empregador, restando possibilitada a caracterização do que se chama de limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Portanto, neste caso em questão, a responsabilidade pelo pagamento de salários posteriores à alta médica previdenciária é atribuída ao empregador, sendo este um argumento utilizado pela doutrina majoritária. Mesmo que o trabalhador esteja visivelmente sem condições de voltar a exercer suas atividades laborais é indispensável que a empresa cumpra sua função social, enquanto perdurar a divergência entre exames médicos, a empresa deverá buscar a readaptação do empregado de todos os meios possíveis, conforme deslinda Cavalca (2017).

Fica clara a responsabilidade por parte da empresa em arcar com as verbas do obreiro, vez que a responsabilidade proveniente do contrato de emprego, volta a vigorar quando a causa de suspensão contratual se extingue. Não há de se falar em responsabilização por parte do INSS em arcar com os proventos, vez que o mesmo se exime de sua responsabilidade ao dar a alta, e por conseguinte, cortar sua relação com o empregado, finalizando o concedimento do benefício ao mesmo (MARIM, 2018, p. 26).

Bezerra Neto (2014) afirma que, de acordo com a presunção de veracidade da perícia do Médico Perito Federal, entende-se que a obrigação de arcar com as verbas contratuais é do empregador. Nesse diapasão, a empresa possui poucas opções e uma delas seria a reintegração do empregado a empresa, mesmo que haja mudanças no cargo do trabalhador.

O empregador deve receber o empregado no momento em que ele se apresentar a empresa, estando o empregador incapacitado para exercer sua função anterior, uma das alternativas que resta ao empregador é a readaptação em função distinta, que seja compatível com a redução da capacidade laborativa do trabalhador, conforme menciona Abreu (2016).

Em outra perspectiva, quando o contrato de trabalho volta a sua vigência, ou seja, o empregado recebe alta do INSS e não se apresenta à empresa para trabalhar, por entender que está incapaz, esse comportamento, pode ensejar rescisão contratual por justa causa de acordo com o art. 482, I, da CLT, neste caso, pelo abandono de emprego. Entretanto, como a lei é

lacunosa referente ao número máximo de faltas que pode ter um empregado, a súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho, de 21 de novembro de 2003, considera abandono de emprego se o empregado não retornar ao local de trabalho no prazo de 30 dias após a cessação do benefício da previdência social, conforme esclarece Marim (2018).

O prazo para retornar ao serviço é de 30 dias a contar da data que cessou a causa da suspensão das cláusulas contratuais. Passados os 30 dias o empregador poderá aplicar a justa causa ao empregado – o abandono de emprego, rescindindo o contrato. (CASSAR, 2016, p. 952).

A vista disso, resta claro que ocorrendo discordância entre laudos médicos do médico da empresa e do Perito Federal e, estando o empregado em situação de limbo jurídico, desamparado por ambas as partes, será atribuída a responsabilidade de pagamento de salários ao empregador, conforme sustenta a jurisprudência majoritária.

4.3 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EM DECORRÊNCIA DO DESAMPARO DO EMPREGADOR

O empregado que perpassa pela situação do Limbo Jurídico é caracterizado como um ser desamparado, desvalido, desprotegido, sem auxílio material ou moral. O segurado que outrora era capaz, forte, trabalhador, desenvolto por motivo de doença se torna inválido, tendo que experimentar a difícil missão da recuperação, amparado através do Benefício por Incapacidade Temporária. Ao findar o benefício e após a alta previdenciária o empregado volta ao local de trabalho, onde é submetido a exames do médico do trabalho, considerado incapaz novamente e conseqüentemente não aceito pelo patrão, ficando à mercê de divergências médicas e dificuldades financeiras. O abalo psicológico decorrente da não quitação das verbas remuneratórias é muito grande, visto que o trabalhador foi submetido ao descaso, ao desleixo e à desatenção, gerando assim, o direito de pleitear na justiça do trabalho a reparação por danos morais. O dano por sua vez, é caracterizado como lesão, prejuízo e perda. Ele pode ser material ou moral:

Se o dano causa prejuízos no patrimônio da pessoa, ele é considerado material e pode ser reparado por um montante em pecúnia para tornar indene o prejuízo sofrido, ressarcindo o lesado dos danos emergentes (imediatos e atuais) e lucros cessantes (mediatos e futuros), o que o lesado razoavelmente ganharia se não houvesse o dano sofrido. O dano moral, tutelado pelo direito, é o que acarreta prejuízos à moral da vítima. O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, pois sem ocorrência de prejuízo, não há o dever de indenizar (SCHIAVI, 2021, p. 591).

Schiavi (2021) afirma que a reparação por danos morais é um assunto muito delicado, principalmente quando se trata da liquidação do valor, ou seja, do limite pecuniário da lesão sofrida pela vítima de dano moral. Visto que, o dano moral não é quantificável, porém, ele tem caráter dúplice, em relação a vítima, ela recebe um valor pecuniário para compensar e abrandar o sofrimento e; em relação ao ofensor tem natureza sancionatória, para que o ato ilícito não se repita. Em sentido de não tarifação por reparação de danos morais, foi pacificada a súmula nº 281 do Superior Tribunal de Justiça, de 13 de maio de 2004: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa” (STJ, 2004, s. p.).

Convém ressaltar que no âmbito do Direito do Trabalho, a responsabilidade civil é um mecanismo jurídico utilizado para disciplinar a reparação de danos do empregado, ou do empregador, se decorrer de violação de dever legal ou contratual. De acordo com o descrito no art. 186 do Código Civil, de 10 de janeiro de 2002, a responsabilidade civil do empregador por danos provocados a seus empregados, em regra é subjetiva, conforme assevera Schiavi (2021).

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 (BRASIL, 2002).

À luz do que descreve o artigo 187 do Código Civil, apura-se que a empresa ao interromper a volta do empregado ao local de trabalho e, em consequência disso não efetuar o pagamento de salários, mesmo depois da alta previdenciária, revela uma conduta ilícita.

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 (BRASIL, 2002).

Adiante, o artigo 927 do Código Civil assegura que indivíduo que por meio de ato ilícito, previstos no art. 186 e 187 do referido código, causar dano a outra pessoa, tem a obrigação de repará-lo. Ou seja, se o empregador causou danos ao empregado, ele deve reparar em conformidade com a legislação.

Destarte, o artigo 223-A e seguintes da CLT se referem ao dano extrapatrimonial, mais conhecido como dano moral. O art. 223-B afirma que, quem provoca dano moral seja através de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial, tanto da pessoa física como jurídica, serão titulares exclusivos do direito à reparação. Em seguida, o art. 223-C e 223-D enumeram os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física e os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica (BRASIL, 1943).

O juiz ao apreciar o pedido de indenização por danos morais, deverá em observância ao artigo 223-G da CLT considerar os seguintes termos: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa.

Cumprido salientar que de acordo com o disposto do art. 476 da CLT, após o fim das prestações pecuniárias do benefício previdenciário, o contrato de trabalho deixa de ser suspenso e volta a surtir efeitos, devendo o empregado voltar a exercer sua atividade laboral e em contrapartida o empregador deve pagar os salários: “Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício” (BRASIL, 1943).

Nos termos do descrito no art. 2º da CLT, o empregador ao constituir uma empresa e contratar funcionários, assume todos os riscos da atividade econômica, incluindo os casos de doença de seu empregado. O patrão como um assegurado não pode deixar o funcionário à mercê das dificuldades financeiras provenientes do limbo jurídico:

Há, evidentemente, abusos por parte de alguns empregadores, os quais não se dão ao trabalho sequer de buscarem nova colocação do antigo colaborador, sobretudo daqueles que tenham permanecido longos anos afastados. Em tais hipóteses, a recusa imotivada do empregador no aproveitamento do empregado reabilitado, bem como a falta de pagamento dos salários após a alta previdenciária vem sendo considerada falta contratual grave do empregador, dando ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, além de indenização por danos morais, por expor o empregado a ato discriminatório e a situação humilhante e vexatória (CAVALCA, 2017, p. 12).

Diante do quanto exposto, resta incontroverso que o posicionamento deplorável do empregador em desamparar o empregado, causa a ele um grande sofrimento que afronta a honra e a dignidade humana, causando-lhe além de danos materiais também danos morais.

4.4 RESPONSABILIDADE DO INSS FRENTE AO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Constantemente se ouve falar da dificuldade de obter decisão favorável da perícia médica para concessão de benefício previdenciário. Porém esse argumento está equivocados, visto que a maioria de benefícios pleiteados pelos segurados são devidamente deferidos pelo médico perito, conforme esclarece Mendanha (2019).

São inúmeras as vezes em que os Peritos Médicos Federais são alvos de violência pelo simples fato de cumprir com os requisitos legais ao avaliar o segurado. O perito por sua vez deve observar os requisitos da Lei 8.213/1991 e analisar o grau da incapacidade do segurado, se o trabalhador não se enquadrar nas normas previstas na lei citada e o benefício for indeferido, isso se torna objeto de críticas na sociedade e principalmente na mídia.

O INSS é um instituto de suma responsabilidade, veracidade e confiabilidade, que surgiu com o nobre intuito de amparar o trabalhador enfermo, a gestante, a viúva, o trabalhador avulso, o idoso, dentre outros. Desse modo, a responsabilidade do INSS é somente fazer cumprir os requisitos legais e verificar a possibilidade de um deferimento ou indeferimento.

Neste sentido, o julgado colabora com o raciocínio exposto:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIOS NO PERÍODO DA ALTA E DA INAPTIDÃO CONSTATADA PELO MÉDICO DA EMPRESA. Na hipótese de **divergência** entre a conclusão do médico perito do INSS e o empregador sobre a aptidão do empregado para a retomada do posto de trabalho, **prevalece a decisão da autarquia previdenciária**, em decorrência da manifesta **presunção de legitimidade e veracidade, devendo ser imputado à empresa a responsabilidade pelo pagamento dos salários.** (Processo: RO 00201118320175040030, **grifo nosso**).

A Lei 8.213/1991 deixa clara a preocupação com o trabalhador que não está apto para retornar ao trabalho, oferecendo ainda a possibilidade de prorrogação do benefício até que o segurado se recupere da enfermidade para voltar a exercer suas atividades laborais.

O artigo 60 e parágrafos da Lei 8.213/91 estabelecem que **o benefício será devido enquanto o segurado permanecer incapaz**. Portanto, não há tempo máximo para o pagamento do auxílio-doença, persistindo enquanto permanecer a condição de incapacidade para o trabalho ou atividade habitual, mediante comprovação em perícia médica. Assim, **nos casos em que o prazo fixado não for suficiente para a recuperação da capacidade**

de trabalho, a previdência instituiu o Pedido de Prorrogação (PP). (VALENTE, 2017, p. 13, **grifo nosso**).

Vislumbrando a crucial importância do recebimento monetário do trabalhador, o empregador não pode "empurrar" a responsabilidade para o INSS, se esquivando de qualquer obrigação, desse modo, pode-se até configurar abuso de poder, conforme esclarece Valente (2017).

Corroborando com esse raciocínio a seguinte decisão:

EMENTA: DANO MORAL — RECUSA INJUSTIFICADA NO RETORNO DO EMPREGADO AO TRABALHO — A recusa em receber o autor de volta ao trabalho, deixando-o sem recebimento de remuneração, tendo ciência da negativa do INSS em pagar-lhe benefício previdenciário, mostra-se não só arbitrária, como antiética e contrária aos parâmetros sociais. Essa atitude, além de não ter respaldo no ordenamento jurídico, revela apenas seu intuito de esquivar-se dos ônus devidos perante o trabalhador. **Praticou verdadeira burla aos direitos da dignidade do cidadão empregado, de forma abusiva e absolutamente alheia às garantias constitucionais.** Assim, é imperioso reconhecer que a demandada deixou de observar o princípio básico da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CR/88), além de vulnerar o primado valor social do trabalho (art.1º, IV, CR/88), pelo que, a indenização decorrente do dano moral mostra-se plenamente devida. (Processo: RO 00399-2008-068-03-00-2, **grifo nosso**).

Pelo exposto, fica evidenciado que o INSS ao conceder a alta previdenciária do empregado, não tem mais nenhuma responsabilidade com o segurado, pois o contrato de trabalho volta a surtir efeitos, indicando que é o empregador responsável pelo pagamento de salários ao funcionário.

4.5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR À LUZ DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS DOMINANTES E A LACUNA LEGISLATIVA DO LIMBO JURÍDICO

Ante a ausência de supedâneo legal para normatizar a relação trabalhista-previdenciária tríplice entre empresa/segurado/INSS de forma imediata, os doutrinadores utilizam como ferramenta a interpretação das normas previdenciárias, trabalhistas, constitucionais e civis para que o judiciário possa proferir uma decisão justa. Entrementes, dessas decisões reiteradas surgem os entendimentos jurisprudenciais para servirem de respaldo a julgamentos ulteriores inerentes ao mesmo assunto.

O assunto trazido à baila é corriqueiro, visto que é possível encontrar no ordenamento jurídico uma quantidade significativa de julgados nobres a respeito do limbo jurídico. A corrente majoritária atribui a responsabilidade ao empregador pelo pagamento de salários vencidos; pela rescisão indireta do contrato de trabalho ao rejeitar o empregado na empresa e; em consequência desses fatores, o dano moral provocado ao empregado. Corrobora com esse raciocínio a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/17. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. EMPREGADO CONSIDERADO APTO PELO INSS E INAPTO PELO EMPREGADOR. PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A ALTA PREVIDENCIÁRIA E O RETORNO AO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA. O entendimento desta c. Corte Superior é de que é responsabilidade do reclamado o pagamento de salários ao empregado impedido de retornar ao trabalho pelo empregador, que o considerou inapto, não obstante a cessação do benefício e alta previdenciária. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1675- 64.2017.5.12.0059, 6ª turma, relator ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 13/3/20).

De acordo com a jurisprudência supramencionada, é dever do empregador pagar os salários ao empregado, pois o trabalhador tentou retornar ao trabalho, mas não obteve êxito diante da avaliação de incapacidade efetuada pelo médico do trabalho.

Nesse mesmo sentido veio o seguinte julgado:

LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO: Ao empregador não é dado negar salários ao recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico considerou apto ou não. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer a decisão da autarquia previdenciária e, destituir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, a própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta patronal não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (CF, artigo 1º, III e II). Ademais, a convenção 161 da OIT impõe, como princípio de uma política nacional, “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental. Recurso ordinário patronal improvido pelo colegiado julgador”. (TRT-210003173420205020087 SP, Relator: RICARDO VERTA LUDUVICE, 11ª Turma - Cadeira 2, Data de publicação: 26/10/2020).

O julgado supratranscrito se posiciona a favor do trabalhador, a parte frágil do vínculo empregatício e nega o provimento do Recurso Ordinário Patronal. A decisão em questão observa o direito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho sob o prisma constitucional, direcionando a responsabilidade de adaptação em atividade que seja

compatível com a saúde do empregado ao empregador, conforme os requisitos da Convenção 161 da OIT, citada pelo Relator. Para o julgador, pouco importa que a incapacidade tenha se dado pelo médico particular, pelo médico da empresa ou pelo médico perito do INSS, pois nada afasta a triste situação de limbo sofrida pelo trabalhador. Portanto é responsabilidade do patrão realizar o pagamento de salários, visto que a empresa tem responsabilidade social e também assume todos os riscos do empreendimento.

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho volta a irradiar efeitos, devendo o empregado apresentar-se e retomar o posto de trabalho, ainda que em funções distintas das originais, compatíveis com sua saúde clínica. Se a empresa entender pela inaptidão ao labor, deverá manter o trabalhador em disponibilidade remunerada, até o INSS restabelecer o benefício previdenciário. O afastamento do trabalhador das suas atividades laborais, sem a paga de remuneração, enseja o chamado limbo jurídico previdenciário trabalhista, no qual, indevidamente, impõe-se ao trabalhador, ainda com a saúde precária e sem condições de reinserção no mercado de trabalho, os efeitos do desemprego. Na hipótese, a opção da empresa pela manutenção do afastamento da autora, sem remuneração, atingiu os direitos da personalidade desta, causando-lhe de fato, o dano reconhecido na sentença. Recurso ordinário empresarial a que se dá provimento parcial. (Processo: RO - 0000793-95.2013.5.06.0193, Relator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 15/09/2016, Primeira Turma, Data da assinatura: 26/09/2019).

O julgado acima exposto versa sobre a indenização por danos morais devida ao empregado que foi abalado psicologicamente tanto pela recusa do empregador em não o receber de volta, como pelo desamparo financeiro em consequência do não pagamento de salários. O relator do julgado em pauta assevera que o valor da indenização em espécie deve ser norteado pela razoabilidade, proporcionalidade, extensão e, o impacto da conduta ilícita.

Inexiste sustentação legal para que o médico do trabalho não cumpra com a decisão do Médico Perito Federal, em consequência disso é atribuída ao empregador a responsabilidade de arcar com todo o prejuízo pecuniário sofrido pelo empregado no período do limbo, conforme esclarece Mendanha (2019).

Em contrapartida, a jurisprudência minoritária entende que o patrão/empregador não deve ser responsabilizado pelo pagamento de salários após o segurado ter recebido a alta previdência social, se o médico do trabalho verificar incapacidade, surgindo assim, a possibilidade de ação regressiva em face da autarquia previdenciária caso o empregador tenha que pagar pelos salários ao empregado, conforme aclara Silva (2020).

Nessa perspectiva tem-se o seguinte entendimento jurisprudencial a respeito do assunto:

AUXÍLIO-DOENÇA INDEFERIDO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. "LIMBO" PREVIDENCIÁRIO. De acordo com a legislação vigente, não há como repassar ao empregador a responsabilidade pelo pagamento das verbas salariais, e correlatas, como se na ativa estivesse o empregado, durante o período de "limbo" previdenciário, não obstante o indeferimento do benefício pela autarquia previdenciária. (TRT - 12 - RO: 00027315320155120011 SC 0002731-53.2015.5.12.0011, Relator: ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, SECRETARIA DA 2ª TURMA, Data de Publicação: 24/01/2018).

O Relator do supracitado entendimento defende a ideia de que o trabalhador que perpassa pela situação de limbo previdenciário não sofre danos morais, o limbo é somente um “mero dissabor” não passível de indenização.

Com esteio na jurisprudência majoritária e, ante ausência legislativa a respeito do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, a responsabilidade pelo pagamento de salários vencidos, danos morais e adaptação do empregado a uma função que seja compatível com sua atual situação de saúde é do empregador, visto que o contrato de trabalho não estará mais suspenso após a alta previdenciária. Destarte, o ordenamento jurídico brasileiro normatiza inúmeros assuntos provenientes de discordância humana e, portanto, o limbo jurídico é incontestavelmente mais um desses assuntos carentes de regulamentação legislativa, para que o trabalhador tenha maior segurança jurídica no percurso de sua vida laboral.

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GERAL

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

5.2 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.

6 METODOLOGIA

Lakatos e Marconi (2007) conceituam a pesquisa científica como uma atividade humana apta a fornecer respostas significativas para que a natureza seja compreendida. Do ponto de vista de sua natureza, as pesquisas podem ser enumeradas como básicas ou aplicadas. Nesse aspecto, a pesquisa em tela é básica, pois não houve aplicação prática, embora objetiva gerar conhecimentos novos, conforme ensina Prodanov e Freitas (2013).

No que concerne ao método da pesquisa utilizado na monografia que versa sobre o limbo jurídico previdenciário trabalhista e a responsabilidade do empregador frente a alta previdenciária do empregado, adotou o hipotético dedutivo, uma vez que partiu de um problema ou lacuna no conhecimento científico, perpassando pelas hipóteses, identificando-se com outros conhecimentos e instrumentos de pesquisa, conforme assinala Prodanov e Freitas (2013).

Inerente aos procedimentos técnicos, foi uma pesquisa bibliográfica, por ser realizada através de materiais que foram publicados anteriormente, além de jurisprudências e doutrinas postuladas e legitimadas por fontes indubitáveis, segundo Prodanov e Freitas (2013).

Em relação aos objetivos, a pesquisa pode ser exploratória, descritiva ou explicativa. Considerando o estudo sobre o limbo jurídico, a pesquisa é do tipo explicativa, quanto à forma de abordagem do problema, esta é qualitativa, visto que não foram utilizados métodos ou técnicas estatísticas. O levantamento dos dados foi através de análise de textos que abordavam a temática do estudo.

7 ANÁLISES E DISCUSSÃO

O referido trabalho objetivou estudar os direitos e garantias do trabalhador frente a situação de limbo jurídico, além de apresentar dispositivos legais e entendimentos jurisprudências que direcionam a responsabilidade indenizatória ao empregador. Para a compreensão da temática foi necessário um estudo sobre o Benefício por Incapacidade Temporária, bem como seus requisitos, o período de carência e a qualidade de segurado.

O auxílio-doença é amparado pela Constituição Federal, art. 201, I, pela Lei 8.213/1991, arts. 59 a 63, Decreto 3.048/1999, arts. 71 a 80 e Instrução Normativa INSS/Pres 77/2015, entre seus arts. 300 a 317. O art. 25 da Lei 8.213/1991, em seu inciso I, regulamentado pelo art. 29, I, do Decreto 3.048/1999, define a carência do auxílio-doença, ou seja, exigem-se 12 contribuições mensais. O critério material do auxílio-doença é a incapacidade física ou mental para o exercício laboral ou atividades habituais por mais de 15 dias (ALVES, 2020, p. 53).

Portanto, o empregado que está em gozo do Benefício por Incapacidade temporária é licenciado pela empresa até o término do benefício. Após a alta previdenciária, o trabalhador deve retornar ao local de trabalho e submeter-se a exames médicos, ocasião em que é considerado inapto pelo médico da empresa. Daí em diante surgem divergências médicas que caracterizam o limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

Desta feita, quando o empregado recebe a alta previdenciária o contrato de trabalho que outrora estava suspenso volta a ter vigor, em virtude da recuperação da capacidade laboral constatada pelo Médico Perito Federal. Logo, o trabalhador deve retornar ao trabalho e ser recebido pelo patrão, o responsável pelo risco da atividade laboral, conforme prevê o art. 2º da CLT, bem como, ser-lhe oferecido o exercício das funções que anteriormente realizava, ou oferta-lhe função que seja compatível com a situação de saúde do obreiro. Visto que, o laudo médico do INSS se sobrepõe ao laudo do médico da empresa, devendo predominar a decisão do perito federal, de acordo com o entendimento majoritário.

Porém, quanto ao empregado que se recusa voltar a atividade laboral após a alta do INSS, mesmo que em função compatível com sua saúde clínica, incorre no abandono de emprego, se atingir o lapso temporal de 30 dias, conforme prevê a súmula 32 do TST. Neste sentido, o empregador deve-se resguardar, cercando-se provas de que fez o possível para readaptar o funcionário e este não demonstrou interesse em continuar com a vida laboral.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 7, do Programa de Controle Médico de saúde ocupacional (PCMSO), de 6 de dezembro de 2018, o exame de retorno à empresa deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

As decisões majoritárias dos tribunais têm sido no sentido de que o laudo do Perito Médico Federal se sobrepõe aos demais, em razão do INSS ser um instituto de suma veracidade e confiabilidade, os julgados, também, entendem que o empregador deve receber o empregado no local de trabalho após a alta previdenciária e, que cabe ao patrão readaptar o funcionário em atividade compatível com sua saúde. Nesse diapasão, se o trabalhador ou o empregador discordarem do laudo do INSS, que alegou capacidade laborativa, estes devem impugná-lo e buscar outros pareceres médicos, de profissionais desvinculados das partes discordantes, com a finalidade de contribuir para seu entendimento contrário. Enquanto perdurar a discussão a respeito do laudo do INSS, seja na via administrativa ou judicial, é responsabilidade do empregador cumprir com o contrato de trabalho e, se for o caso, comprovar que não impediu o retorno do trabalhador à empresa.

Neste sentido, veio o seguinte julgado:

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. TRABALHADORA CONSIDERADA APTA PELO INSS E INAPTA POR MÉDICOS PARTICULARES. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA PELOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. A aptidão atestada pelo INSS faz com que o contrato de trabalho gere seus efeitos, cabendo à reclamante trabalhar e à empregadora pagar os salários do período. Todavia, a reclamante apresentou diversos atestados de médicos particulares atestando sua incapacidade, o que fez com que a empresa não a aceitasse para retorno às suas atividades. No entanto, não se constata descaso da empregadora, que tentou, por duas vezes, discutir o benefício com a autarquia previdenciária, além de ter oferecido trabalhos mais leves compatíveis com a condição da reclamante. Assim, a recusa da reclamante em reassumir suas atividades leva à ausência de responsabilidade da reclamada de pagamento dos salários do período em que não houve prestação de serviços. Ainda, ausente qualquer conduta ilícita ou abusiva por parte da empregadora, não tendo sido caracterizado o alegado ócio forçado, torna-se indevida a pretensão de indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. (TRT-PR-47272-2014-003-09-00-7-ACO-04938-2018 - 2A. TURMA. Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 27-03-2018)

No supra referido julgado, o relator constatou não ser cabível a indenização por danos morais pleiteada pela empregada, em razão da empresa buscar todos os meios para amparar a empregada junto ao INSS e ainda ofertar labor mais leve à funcionária, porém mesmo assim

ela não quis retornar para o emprego, julgando-se incapacitada para o exercício de serviço, inclusive mais leve.

Em contrapartida da decisão em questão, há também jurisprudência em sentido contrário, que condena o empregador pelo ônus do pagamento de salários, por ter agido com culpa ao recusar restabelecer o funcionário considerado apto pela previdência social:

INDENIZAÇÃO. LIMBO JURÍDICO. PERÍODO APÓS A ALTA DO INSS. RECUSA DO EMPREGADOR. A discordância dos médicos eletivos, sejam do trabalhador ou do empregador, da decisão proferida pela perícia médica do INSS, não altera a situação jurídica do obreiro. As partes têm a sua disposição meios de buscar alterar a decisão do órgão previdenciário, tanto pela via administrativa quanto por meio do Poder Judiciário, mas têm, porém, que acatar as decisões proferidas por esse, enquanto não forem reformadas. Observe-se que o empregador, por meio de seus serviços auxiliares médicos, apenas tem a incumbência de atestar a incapacidade laborativa até o limite de 15 (quinze) dias, conforme a previsão do artigo 60 da Lei 8.213/91, acima transcrito. A situação de limbo jurídico na qual se encontrava a autora ocorreu em decorrência da negativa da reclamada de aceitar o retorno da reclamante ao labor, após a alta do INSS. Recurso ordinário da parte ré ao qual se nega provimento, nesse particular. (TRT-PR-00984-2015-669-09-00-4-ACO-09431-2018 - 5A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR Publicado no DEJT em 12-06-2018).

A jurisprudência supramencionada torna indubitável a responsabilidade do empregador, já que o mesmo não quis receber o empregado após a alta previdenciária e nem forneceu uma outra área que poderia se encaixar às suas condições de capacidade, independentemente de discordância médica o obreiro deve ser amparado. Se houver dúvida quanto à alta do INSS, existem meios de recorrer da decisão, seja de forma administrativa ou judiciária.

Ademais, cumpre ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) majoritariamente entende que não é lícito deixar o contrato de trabalho no limbo, sem definição. Portanto, se o patrão/empregador não concordar com o laudo médico do Perito Federal, ele poderá impugná-lo de alguma forma, ou, até mesmo romper o vínculo.

Corroborando com esse raciocínio, o seguinte entendimento:

INCERTEZA QUANTO À APTIDÃO DO RECLAMANTE PARA O TRABALHO. AFASTAMENTO. SALÁRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL. Se o empregador discorda da decisão do INSS que considerou seu empregado apto para o trabalho deve impugná-la de algum modo, ou, até mesmo, romper o vínculo, jamais deixar o seu contrato de trabalho no limbo, sem definição. Como, no caso em exame, a reclamada somente veio a despedir o reclamante um ano e nove meses após, incorreu em culpa, ensejando o pagamento de indenização

por danos morais, bem assim dos salários devidos no respectivo período. Isso porque nos casos em que o empregado não apresenta aptidão para o trabalho e o INSS se recusa a conceder-lhe o benefício previdenciário, incidem os princípios da função social da empresa e do contrato, da solidariedade social e da justiça social, que asseguram o pagamento dos salários, ainda que não tenha havido prestação de serviço (TRT 5ª R. - Decisão mantida no TST: AIRR 565-04.2010.5.05.0016, 6ª T., Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 31/10/2012.).

No julgado acima, o agravante demitiu o agravado após um ano e nove meses, incorrendo em culpa e em consequência disso foi condenada a pagar indenização por danos morais e os respectivos salários, a nobre decisão amparou-se nos princípios da função social da empresa e do contrato, da solidariedade social e da justiça social.

Desta forma, o estudo seguiu os entendimentos por material já elaborado com o intuito de demonstrar a responsabilidade do empregador diante da situação de limbo jurídico do obreiro, a responsabilização civil por danos morais, a readaptação do trabalhador em função compatível com sua saúde clínica e, o pagamento de salários vencidos.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das ponderações apresentadas neste trabalho é possível verificar que a relação empregatícia está diretamente vinculada à Previdência Social, sobretudo perante o caráter de compulsoriedade. Portanto, o limbo jurídico é consequência de divergências médicas, que afetam diretamente a vida laboral do trabalhador.

Com o presente estudo, foi possível compreender o papel da Seguridade Social e da Previdência Social na vida do obreiro, bem como a importância de estar segurado, pois se em virtude de incapacidade não conseguir continuar exercendo a profissão, o trabalhador estará amparado até o fim da incapacidade.

No que se refere a incapacidade, foi demonstrado como ela é vista pelo INSS e os benefícios previdenciários adequados nesse viés. Também, foram abordados os requisitos para o deferimento do Benefício por Incapacidade Temporária e o fato da suspensão contratual no período de recebimento de benefício.

Defronte a ausência de lei específica, a jurisprudência tem um papel muito importante ao tentar solucionar os conflitos entre empregado e empregador, exercendo por hora a função de legislador. Portanto, como limbo jurídico é corriqueiro, a ausência normativa é um problema social que almeja solução legal com o intuito de oferecer segurança jurídica para as partes envolvidas.

Através da pesquisa, vislumbrou-se uma ideia que vem da superfície para tentar solucionar o imbróglio, de maneira a garantir os direitos constitucionais, previdenciários, trabalhistas e civis do trabalhador, a fim de designar a quem cabe o ônus dos salários do obreiro e o benefício previdenciário do trabalhador em meio ao limbo.

Neste sentido, a jurisprudência majoritária direciona a responsabilidade pelo pagamento de salários ao empregador, bem como a readaptação em função que adequa a situação de saúde do obreiro. Os julgados se sustentam em princípios da função social da empresa e do contrato para proferir decisões.

À vista do exposto, o que não pode haver é o desamparo ao trabalhador que por hora, está desprotegido pela ausência de norma específica e desfavorecido em relação ao INSS que não se vê mais obrigado a continuar com as parcelas pecuniárias do benefício, por considerar o obreiro apto e, por fim a rejeição por parte do empregador, que não reconhece suas

responsabilidades de livre e espontânea vontade, sendo necessário buscar ajuda do judiciário. A maioria dos casos que configuram o limbo é consequência da falta de legislação que garanta segurança jurídica e da falta de responsabilidade social dos empregadores.

Nesse diapasão, é necessária a pacificação de entendimentos jurisprudenciais, bem como diretrizes para evitar chegar ao extremo da vulnerabilidade do obreiro, e, por fim, a tão esperada regulamentação legal da situação de limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

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.

AMADO, F. *Curso de Direito e Processo Previdenciário*. 13 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 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> Acesso em: 30, set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Ed. Senado, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Ed. Senado, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 31, mai. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Portaria Conjunta nº 9.381, de 6 de abril de 2020. *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 abr. 2020*. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-9.381-de-6-de-abril-de-2020-251490475>> Acesso em: 23, mar. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 jul. 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm> Acesso em: 12, out. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Subchefia para Assuntos Jurídicos: Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 fev. 2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm> Acesso em: 18, mar. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Subchefia para Assuntos Jurídicos: Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 03 abr. 2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm> Acesso em: 23, mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Abandono de Emprego: Súmula n. 15. Relator: Ministros Amaro Barreto, Luís Augusto de França, Manoel Caldeira Neto, Waldemar Ferreira

Marques: Res. 121/2003 DJ 19 20 e 21.11.2003. Brasília: 21 nov. 2003. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-15> Acesso em: 10, mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Abandono de Emprego: Súmula n. 32. Relator: Ministros Rômulo Cardim, Délio Maranhão. Brasília: 21 nov. 2003. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32> Acesso em: 03, mai. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Agravo Regimental no Recurso Especial*: Súmula n. 281. n. 323.856 - RS (2001/0059908-1). Agravantes: Zero Hora Editora Jornalística S/A e outros. Agravado: Aldo de Souza Temperani Pereira. Relatora: Ministra Nancy Andriahi. Brasília, 13 mai. 2004. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-electronica-2004_177_capSumulas.pdf> Acesso em: 03, mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n.16756420175120059*. Recorrente: Lucas Ferrario Reis. Recorrido: Itaú Unibanco S. A. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 11 mar. 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/825625683/recurso-de-revista-rr-16756420175120059/inteiro-teor-825625703>> Acesso em: 14, abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.5650420105050016*. Agravante: Condomínio Pedra do Sal Residências. Agravado: Edmilson Carmo. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 31/10/2012. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/930161513/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5650420105050016/inteiro-teor-930161736>> Acesso em: 27, abr. 2021.

BRASIL. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Norma Regulamentadora n. 7. Portaria 3217/78. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-07.pdf> Acesso em: 03, mai. 2021.

CASSAR, V. B. *Direito do Trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016.

CASTRO, C. A. P; LAZZARI, J. B. *Manual de Direito Previdenciário*. 23. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

CAVALCA, R. F. O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. 2017. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.97.05.PDF> Acesso em: 23, mar. 2021.

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.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região). Recurso Ordinário Trabalhista n. 00105247320205180052. Recorrente: Cia. Hering. Recorrido: Claudiane Rodrigues de Oliveira Nunes. Relator: Des. Wellington Luis Peixoto. Goiânia, 17 mar. 2021. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185357246/rot-105247320205180052-go-0010524-7320205180052/inteiro-teor-1185357256>> Acesso em: 14, abr. 2021.

IBRAHIM, F. Z. *Curso de Direito Previdenciário*. 17. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2007

MARIM, B. P. O Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: A Tensão entre os Interesses da Empresa e a Efetividade dos Direitos Trabalhistas do Obreiro. 2018. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/340/1/B%C3%A1rbara%20Pimentel%20Marim.pdf>> Acesso em: 09, mar. 2021.

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.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista n. 167670800399200806803002*. Recorrente: Laticínios Damatta Indústria e Comércio LTDA. Recorrido: Marcelino Stoque. Relator: Des. Jorge Berg de Mendonça. Juiz de Fora, 02 set. 2008. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546662/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1676708-00399-2008-068-03-00-2/inteiro-teor-129546672>> Acesso em: 14, abr. 2021.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). *Recurso Ordinário n. 47272201400309007ACO049382018*. Recorrente: Dayane Klingelfus Medeiros. Recorrida: Tim celular S. A. Relator: Des. Cássio Colombo Filho. Curitiba, 13 mar. 2018. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>> Acesso em: 22, abr. 2021.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). *Recurso Ordinário n. 00984201566909004ACO094312018*. Recorrentes: Katia Terezinha da Cruz e Agrícola Jandelle S. A. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Archimedes Castro Campos Junior. Curitiba, 17 mai. 2018. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>> Acesso em: 22, abr. 2021.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). *Recurso Ordinário n. 00007939520135060193*. Recorrente: Unilever Brasil Industrial LTDA. Recorrida: Patrícia Marques da Cruz. Relator: Des. Eduardo Pugliesi. Recife, 15 set. 2016. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418313144/recurso-ordinario-ro-7939520135060193/inteiro-teor-418313154f>> Acesso em: 15, abr. 2021.

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.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário n. 00201118320175040030*. Recorrente: Silvana Avila Gomes Soska. Recorrido: Taxilab Laboratório de Análises LTDA. Relator: Des. João Batista de Matos Danda. Porto Alegre, 25 out. 2018. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/644854890/recurso-ordinario-ro-201118320175040030/inteiro-teor-644854910>> Acesso em: 14, abr. 2021.

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

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). *Recurso Ordinário n. 00027315320155120011*. Recorrente: Adriana Dolsan. Recorrido: Dudalina S. A. Relator: Des. Roberto Luiz Guglielmetto. Rio do Sul, 24 jan. 2018. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/636211813/recurso-ordinario-trabalhista-ro-27315320155120011-sc-0002731-5320155120011/inteiro-teor-636211988>> Acesso em: 15, abr. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Recurso Ordinário Patronal n. 10003173420205020087*. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Recorrido: Nixon Celso Xavier. Relator: Des. Ricardo Verta Ludovice. São Paulo, 26 out. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118796809/10003173420205020087-sp/inteiro-teor-1118796834>> Acesso em: 15, abr. 2021.

SCHIAVI, M. *Manual Didático de Direito do Trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

SILVA, R. C. *Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista e os Efeitos ao Empregador*. 2020. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/handle/12345/9801>> Acesso em: 14, abr. 2021.

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%20C3%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/ssoc/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.