

LETICIA PAGOTTO ZANI

LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Artigo Científico apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná – São Lucas
JPR, para obtenção de grau na disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, em
Direito.

Prof. Orientador: Alisson Henrique Gonçalves
Rosário.

Ji-Paraná
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

Z31l

Zani, Leticia Pagotto.

Limbo previdenciário-trabalhista e a responsabilidade do empregador frente a legislação brasileira. / Leticia Pagotto Zani. – Ji-Paraná, 2024.

27 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Esp. Alisson Henrique Gonçalves Rosário.

1. Direito do Trabalho. 2. Seguridade Social. 3. Limbo Previdenciário. I. Rosário, Alisson Henrique Gonçalves. II. Título.

CDU 349.2

LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Leticia Pagotto Zani¹

Alisson Henrique Gonçalves Rosário²

RESUMO: O limbo previdenciário-trabalhista é uma lacuna legal diante das legislações vigentes, que vem tendo suas aplicações de acordo com os entendimentos jurisprudenciais. Nesse contexto, o trabalhador encontra-se diante de uma situação sem receber os benefícios previdenciários, e sem o pagamento de salários, já que o empregador pode restabelecer seu vínculo de trabalho junto ao empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal garantem que o contrato de trabalho é suspenso durante o período de afastamento por incapacidade, mas ao cessar o benefício previdenciário, o trabalhador deve ser reintegrado ao trabalho ou readaptado a uma função compatível com suas condições. No entanto, a falta de comunicação e de normativas claras entre o INSS e o empregador gera insegurança jurídica, levando a uma possível negligência quanto ao retorno do trabalhador e ao pagamento de seus direitos. Diante disso a responsabilidade do empregador é clara em garantir a readequação ou reintegração do trabalhador a sua atividade laboral, assegurando que ele retorne ao trabalho conseguindo arcar com sua subsistência. A recusa em aceitar o retorno do trabalhador, mesmo quando o INSS atesta sua aptidão, implica em responsabilidade por danos e pagamento de salários, conforme a legislação vigente. Neste cenário apresentado é visto a necessidade de reformas e maior integração entre a legislação presente nos sistemas previdenciário e trabalhista, para proteger adequadamente o trabalhador em situações de incapacidade laboral.

Palavras-Chaves: Direito do Trabalho. Seguridade Social. Limbo Previdenciário.

SOCIAL SECURITY-LABOR LIMBO AND THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY UNDER BRAZILIAN LEGISLATION

ABSTRACT: The social security-labor limbo is a legal gap in the face of current legislation, which has been applied in accordance with jurisprudential understandings. In this context, the worker finds himself in a situation without receiving social security benefits, and also without the payment of wages, as the employer can reestablish his employment relationship with the employer.

The Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution guarantee that the employment contract is suspended during the period of absence due to incapacity, but when the social security benefit ceases, the worker must be reinstated to work or readapted to a role compatible with their conditions. However, the lack of

¹ Acadêmica do Curso de Direito, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: pagottoleticia03@gmail.com.

² Professor orientador, Especialista em Direito em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2017. E-mail: Alisson.rosario@saolucasjiparana.edu.br.

communication and clear regulations between the INSS and the employer generates legal uncertainty, leading to possible negligence regarding the worker's return and payment of their rights. In view of this, the employer's responsibility is clear to guarantee the readjustment or reintegration of the worker to his work activity, ensuring that he returns to work being able to pay for his subsistence. Refusal to accept the worker's return, even when the INSS certifies their suitability, implies liability for damages and payment of wages, in accordance with current legislation. In this scenario presented, the need for reforms and greater integration between the legislation present in the social security and labor systems is seen, to adequately protect workers in situations of work incapacity.

Keywords: Labor Law. Social Security. Social Security Limbo.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal assegura o direito à assistência, seguridade e previdência social, fundamentais para garantir a subsistência individual e familiar de todos os cidadãos. Na esfera trabalhista, esse direito está intimamente ligado à proteção do trabalhador, sendo de primazia essa relação nos casos de incapacidade laboral, em que o trabalhador tem como garantia o amparo por normas constitucionais, resguardando o devido suporte financeiro.

No entanto, quando falamos no limbo previdenciário-trabalhista, é uma lacuna jurídica que ocorre quando o trabalhador não possui capacidade laboral e busca o INSS, realizando uma avaliação pericial do INSS, é declarado apto para retornar ao trabalho, contudo o médico ocupacional do empregador o considera inapto para as atividades laborais.

Este descompasso entre as informações fornecidas pelo INSS e pelo empregador gera uma lacuna jurídica, sem uma legislação específica que regule essa situação, contendo atualmente uma aplicação majoritária da jurisprudência, de acordo com os princípios e doutrina. Esse limbo resulta em um impacto direto nas relações de trabalho, afetando a proteção social do trabalhador e levando frequentemente a dirimir litígios judiciais, pois o trabalhador fica sem o devido resguardo em relação ao pagamento pecuniário de quaisquer partes.

Com isso, é possível observar que a ausência de uma norma específica para regular essa divergência apresentadas no limbo previdenciário, quanto a divergência de informações nas avaliações dos médicos periciais do INSS e os médicos

ocupacionais do empregador afeta diretamente as relações de trabalho. Comprometendo também a RGPS com fornecimento pela Autarquia do INSS, uma vez que o trabalhador fica em uma situação de insegurança jurídica, sem saber se terá acesso a suas verbas devidas, ou no cumprimento de valores pelas obrigações legais dispostas ao empregador.

Além disso, é essencial compreender o impacto das avaliações de capacidade laboral na relação entre os sistemas previdenciário e trabalhista. A discordância entre os laudos médicos dificulta a aplicação eficaz da legislação, prejudicando o trabalhador exposto ao estado de vulnerabilidade, sem proteção financeira ou estabilidade empregatícia.

Sabe-se que a responsabilidade do empregador de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem como obrigação a garantia da saúde e segurança de seus empregados desde o início da relação de trabalho, o que inclui a realização de exames e avaliações ocupacionais regulares.

Dessarte, que há sugestão de medidas para cumprimento legal dos direitos garantidos aos trabalhadores, sejam aplicados para que haja mais celeridade na resolução do limbo previdenciário que permita uma comunicação eficiente e a validação das avaliações de capacidade laboral de forma harmoniosa. Assim como, busca-se gerar a importância da aplicação regulamentar dos requisitos previstos nas normas regulamentadoras no âmbito trabalhista visando maior segurança jurídica tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

2. CONCEITUAÇÃO

O limbo previdenciário-trabalhista não possui uma regulamentação legislativa, é uma construção jurisprudencial e doutrinária, sendo atualmente uma problemática crescente nas relações de trabalho que ocorre quando o trabalhador, encontra-se afastado por incapacidade laboral, se vê em uma situação de incerteza jurídica devido a divergências nas avaliações de capacidade laboral realizadas tanto pelo INSS quanto pelo médico ocupacional do empregador. Essa divergência de pareceres cria uma lacuna nas legislações vigentes em que o trabalhador não é reconhecido nem apto para retornar às suas atividades laborais.

Nesta situação o trabalhador está em condição de vulnerabilidade extrema, sem uma definição clara sobre sua situação, acaba sem receber verbas salariais ou benefícios previdenciários. Sendo que na maior parte das vezes a insegurança no suporte financeiro pode agravar sua condição de saúde, pois o trabalhador fica desamparado para o tratamento adequado durante o período de recuperação. Além disso, a ausência de uma resolução quanto à sua aptidão para o trabalho pode comprometer o reestabelecimento de sua capacidade laboral, prolongando o afastamento e dificultando o retorno ao ambiente de trabalho.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. (Constituição Federal, BRASIL, 1988).

Esse “vácuo jurídico” afeta diretamente a proteção social do trabalhador, uma vez que a Seguridade Social que tem como um dos pilares a Previdência Social não garante a assistência necessária ao trabalhador em períodos de afastamento de suas atividades laborais, não assegurando aos mesmos à saúde e à previdência neste caso.

Deste modo a Previdência Social dispõem de uma falta de previsibilidade e de normativas claras para resolver a divergência entre as avaliações dos médicos periciais do INSS e os médicos ocupacionais do empregador intensifica o desamparo, o que acaba por resultar em um aumento significativo de litígios judiciais na Justiça do Trabalho.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IV, garante aos trabalhadores urbanos e rurais uma série de direitos, entre eles, o salário-mínimo, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e sua família, incluindo alimentação, moradia, saúde, educação, transporte, entre outros. Esse direito visa garantir a subsistência de vida digna do trabalhador e seus dependentes, especialmente em momentos de incapacidade laboral, mas a ausência de uma legislação clara que regule o limbo previdenciário-trabalhista compromete essa garantia.

Vale salientar que há garantias legais, que diante deste limbo se encontram em total contrariedade ao que se oriunda a Constituição Federal e o princípio da

Dignidade da Pessoa Humana, previsto no Art. 1º da Constituição Federal que visa assegurar o direito ao trabalho e à subsistência do trabalhador, especialmente em momentos de incapacidade para arguir seu sustento.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019) (Brasil, 1988).

Diante da normativa a seguridade ou proteção é na verdade, um meio utilizado para proteger o cidadão, deste modo, quanto a de circunstâncias previsíveis ou não, que os impeça de atingir as condições necessárias para seu sustento. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p.92-93):

Os direitos sociais de cunho prestaciona encontram-se a serviço da igualdade e da liberdade material, objetivando a proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e a garantia de uma existência com dignidade, isto é, com um “mínimo existencial”, compreendido aqui de forma conexa ao princípio da dignidade e que abrange não apenas “um conjunto de prestações suficientes apenas para assegurar a existência (a garantia da vida humana - aqui seria o caso de um mínimo apenas vital) mas, mais do que isso, uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável, como deflui do conceito de dignidade.

O conceito de seguridade social, se enquadra além da simples garantia de subsistência material do trabalhador, estendendo-se à proteção da dignidade humana com direito de viver com um mínimo existencial que não incide apenas as necessidades básicas de sobrevivência, como alimentação e abrigo, diante da norma constituinte garante uma vida digna.

Com isso, a norma não garante apenas à sobrevivência física, assim como as condições para que viva de forma saudável, com liberdade para que seja garantido o exercício de sua cidadania. Conforme o descrito seguridade social é um instrumento que visa a igualdade de condições para a coletividade, independentemente das situações previsíveis ou não que possam comprometer a capacidade do indivíduo de prover seu próprio sustento.

Ressalta-se que a proteção social é uma ferramenta de promoção da igualdade, sendo está uma condição para assegurar a liberdade material do indivíduo. Nesse contexto de desigualdades sociais e econômicas, os direitos sociais

principalmente relacionados à seguridade social, funcionam como um sistema de equilíbrio, desta forma permitindo que o cidadão tenha acesso ao mínimo necessário para uma vida digna com subsistência material, dignidade e liberdade.

Esses princípios basilares são uma extensão da proteção do Estado, para que regulem as pessoas condições necessárias para sua sobrevivência. No Brasil, o sistema de seguridade social é fundamentado com primazia de assegurar que mesmo diante de situações imprevistas, como doenças, acidentes ou desemprego, os cidadãos tenham um respaldo mínimo de sua dignidade e sua qualidade de vida, podendo alcançar novamente a capacidade de garantir por si próprio condições laborais para alçar sua subsistência.

Dessa forma, a seguridade social é entendida como um pilar de proteção dentro da Constituição Federal sendo um reflexo da responsabilidade do Estado nas garantias de que os direitos a dignidade da pessoa humana devem ser respaldado, alcançando assim normativas para que ninguém seja deixado à margem da sociedade, sem as condições básicas para viver de forma digna.

A situação do limbo previdenciário-trabalhista é preocupante pois se observa a implicação direta destas garantias em que a ausência de uma legislação específica que regule a comunicação entre as duas instâncias legalmente responsáveis, apresentando divergências nas avaliações de capacidade laboral, quanto ao que tange a responsabilidade na legislação previdenciária e trabalhista.

Em que ocasiona um cenário para o trabalhador, por estar em um limbo jurídico, não consegue acesso ao benefício previdenciário e ao mesmo tempo, e também não é assistido adequadamente pelo empregador em relação às suas condições e capacidades laborais.

Desta forma, os riscos do limbo possuem uma causa direta em que o trabalhador enfrenta dificuldades não apenas em manter sua condição mínima de vida digna, mas também em acessar cuidados médicos adequados para sua recuperação, levando assim efeitos de risco no agravamento de sua condição de saúde, e incertezas quanto aos seus mantimentos necessários à subsistência e reabilitação profissional.

3. CAUSA E EFEITO AO TRABALHADOR

Sergio Pinto Martins (2024, p. 101), conceitua o contrato de trabalho como “[...] negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.”, o trabalhador está enquadrado em um vínculo trabalhista quando há pessoalidade, onerosidade, habitualidade, seguindo normativas e sendo subordinado ao seu empregador, e com isso também lhe é garantindo as proteções previstas na relação de trabalho, com responsabilidades oriundas do empregador de acordo com a Consolidações da Leis do Trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (Brasil, 1943).

Conforme o que rege a relação trabalhista, no que trata do reconhecimento do tempo de serviço para fins de concessão de benefícios previdenciários. O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) caracteriza como empregado toda pessoa física que preste serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante a remuneração salarial, em que a relação precisa ser contínua, com a prestação de serviços em caráter não eventual e sob a subordinação hierárquica do empregador.

No entanto, por vezes a caracterização da subordinação, ou da continuidade nem sempre são transmitidas com clareza, diante disso a falta de formalização adequada, em que com a ausência de registros na CTPS ou de contribuição ao INSS, finda-se com uma situação de "limbo previdenciário", onde o trabalhador não tem de fato o reconhecimento legal de relação de emprego, não possuindo amparo aos direitos previdenciários devido à falta de comprovação ou ao reconhecimento do tempo de serviço.

O artigo 4º da CLT, por sua vez, dispõem quanto ao período em que o trabalhador está à disposição do empregador, com subordinação direta e disposição de sua carga horária no local de trabalho, mesmo que não esteja realizando uma

atividade laboral. Esse artigo prevê quanto a definição de "serviço efetivo", sendo essa disposição importante para a contagem do tempo de contribuição para a Previdência Social, agregando o fato de estar à disposição do empregador, sendo contabilizado também como tempo de serviço. Contudo, em situações onde o vínculo empregatício não é formalizado ou é interrompido, esse tempo não é reconhecido de forma correta, sendo passível a dúvidas sobre o direito ao benefício previdenciário. Caracterizando uma situação também de limbo previdenciário, embora o trabalhador tenha prestado serviços efetivos, não tem esse tempo de contribuição contabilizado, prejudicando seu direito à aposentadoria ou a outros benefícios previdenciários.

Sendo assim, é necessário que haja a vinculação de trabalho com registro na CTPS, seja ela física ou digital, para que dessa forma seja também assegurado a alguns direitos incluindo ao Regime Geral de Previdência Social, que incide um valor descontado em sua folha de pagamento referente ao INSS, buscando que seja resguardado para afastamentos em caso de incapacidade laboral temporária ou permanente, parcial ou total, podendo ser apresentadas seja por doenças ou acidentes.

No caso do limbo o trabalhador está diante de uma divergência entre as avaliações de sua capacidade laboral, quanto as avaliações expostas pelo INSS e pelo médico ocupacional do empregador. Em que podem apresentar a transtornos nos entendimentos tanto quanto ao seu afastamento, quanto em relação ao seu retorno de atividades laborais.

Essa discrepância gera uma situação de insegurança jurídica e vulnerabilidade econômica para o trabalhador, que se vê sem os benefícios previdenciários do INSS, mas também sem o pagamento das verbas salariais por parte do empregador, comprometendo gravemente sua subsistência e qualidade de vida.

Uma das principais causas dessa situação é a falta de interação e comunicação entre o INSS e os empregadores. Onde o INSS realiza a avaliação pericial para determinar a incapacidade laboral e conceder o benefício previdenciário, enquanto o médico ocupacional da empresa realiza uma análise sobre a aptidão do trabalhador para retornar ao ambiente de trabalho.

Em que cada um dispõem essa avaliação realizadas por médicos, contudo com objetivo em instâncias normativas diferentes, colocando o trabalhador em uma

posição de impasse, sem saber se estará apto a retornar ao trabalho e sem a cobertura financeira do benefício previdenciário para sua reabilitação de fato. Essa falta de integração entre os sistemas gera uma lacuna jurídica que impede a aplicação efetiva da proteção social ao trabalhador, resguardada pela Seguridade Social.

Diante disso, quando o INSS considera o trabalhador apto a retornar ao trabalho, mas o médico da empresa o declara inapto, ele se vê em uma situação de ausência de recursos, já que não recebe quaisquer valores. Sendo sua consequência imediata é a suspensão de benefícios e salários, o que coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade econômica. De estar privado de uma renda mínima necessária para sustentar a si e à sua família, o que compromete o acesso a necessidades básicas como alimentação, saúde e moradia, conforme assegurado pelo artigo 7º da Constituição Federal que garante o salário-mínimo suficiente para as subsistências do trabalhador e de sua família.

Além disso, a falta de uma solução normativa para esse problema resulta no aumento de litígios judiciais. Trabalhadores na lacuna do limbo frequentemente recorrem à Justiça do Trabalho para garantir seus direitos, como a continuidade do pagamento de benefícios e a reintegração ao emprego, em sua função ou o reenquadramento de suas atividades ocupacionais.

Diante do sistema de justiça brasileiro os processos no âmbito judicial, além de não ter uma celeridade na resolução da causa do limbo, gera como consequência mais insegurança jurídica e contribui para o aumento da duração do afastamento e da incerteza quanto à sua situação atual ou futura pós findar sua estabilidade junto ao empregador.

Portanto, resulta em uma vulnerabilidade social extrema, em que sem a devida assistência financeira, o trabalhador fica mais suscetível ao agravamento de problemas de saúde, uma vez que não consegue acessar tratamentos médicos adequados, comprometendo sua recuperação e reabilitação para o reestabelecimento laboral. A ausência de suporte financeiro e a incerteza jurídica sobre a sua situação também podem prolongar o afastamento e tornar ainda mais difícil a reestabelecimento ao ambiente de trabalho.

4. AS AVALIAÇÕES COM RELAÇÃO A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA

Com o afastamento pela Previdência Social, ou em caso de auxílio-doença, ou acidente é necessário que seja realizada a avaliação de capacidade laboral do trabalhador, que se trata de um procedimento realizado por um médico do trabalho ou especialista da área em questão, sendo o responsável para determinar se o trabalhador está apto ou inapto para desempenhar suas funções laborais no ambiente de trabalho, levando em consideração suas condições de saúde.

Esse diagnóstico é regulado por uma série de normas legais que visam garantir a proteção social e direitos trabalhistas do trabalhador. Entre essas normas, destacam-se a Constituição Federal, a Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), a Norma Regulamentadora Nº 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo embasar outras disposições que tratam especificamente da saúde e segurança no trabalho.

No Brasil, as avaliações de capacidade laboral são realizadas, principalmente, por dois protagonistas principais, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) com quando ocorre o afastamento superior a 15 dias, e o médico do trabalho em caso de admissão, de forma periódica, ou em caso reintegração ocupacional, e por fim no desligamento do trabalhador.

Art. 60. [...] § 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias (Brasil, 1991).

O INSS realiza a avaliação pericial quando solicitado o afastamento com a juntada de algumas documentações via processo administrativo na instância da Autarquia, seja presencialmente, ou online através do site (<https://www.gov.br/inss/pt-br>) e aplicativo Meu INSS , sendo realizada uma avaliação documental e uma física, que possui o objetivo de determinar quanto a aptidão/inaptidão para o trabalho do segurado, sendo esta avaliação e laudo fundamental para a concessão de benefícios previdenciários, como auxílio-doença/acidente ou aposentadoria por invalidez.

Já a avaliação ocupacional realizada pelo médico do trabalho, enquadra-se no que tange a avaliar as condições de saúde do trabalhador no contexto do seu

ambiente de trabalho, e sua função laboral cotidiana, com o intuito de prevenir doenças ocupacionais e garantir a segurança e a integridade física e mental do trabalhador.

Conforme discorrido, os processos aplicados buscam que o trabalhador esteja apto ao exercício de seu labor, sendo que é necessário proteger a sua saúde, contudo, o INSS e o empregador possuem critérios e objetivos distintos, que em algumas situações acabam gerando divergências entre os laudos periciais e ocupacionais.

Essas discrepâncias resultam no limbo previdenciário-trabalhista, onde o trabalhador fica vulnerável, sem a concessão do benefício previdenciário ou sem o retorno ao trabalho, gerando insegurança jurídica e afetando sua subsistência.

4.2 Avaliação Pericial INSS

A avaliação pericial realizada pelo INSS tem como objetivo principal determinar a capacidade de trabalho do segurado para fins de concessão de benefícios previdenciários. De acordo com a Legislação que INSS está regulamentado a Lei nº 8.213/91, que estabelece as normas gerais sobre a Previdência Social.

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

Aposentadoria por invalidez;

e) Auxílio-doença;

h) Auxílio-acidente; (Brasil, 1991).

A avaliação realizada pelo INSS, consiste em observar principalmente os seguintes requisitos:

- I. Avaliar a capacidade de trabalho sendo função do perito designado para a avaliação pericial do INSS é verificar a incapacidade laboral do trabalhador. O perito médico analisa suas documentações e se o trabalhador é incapaz total ou parcialmente para o trabalho, conforme a natureza da doença ou acidente que o afetou, podendo ser concedido incapacidade de natureza temporária ou permanente, de acordo com o inciso 42 da Lei nº 8.213/91.

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação

para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

§ 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

§ 1º-A. O exame médico-pericial previsto no § 1º deste artigo poderá ser realizado com o uso de tecnologia de telemedicina ou por análise documental conforme situações e requisitos definidos em regulamento (Brasil, 1991).

- II. Avaliação do grau de incapacidade, como citado acima, o é classificação da condição da lesão/doença podendo ser caracterizada como parcial ou total, com mudança no tipo de benefício a ser concedido. A incapacidade parcial pode resultar na concessão de benefícios proporcionais, enquanto a incapacidade total pode resultar na concessão de auxílio-doença integral ou, em casos mais graves, aposentadoria por invalidez.

Art. 60[...] § 10. O segurado em gozo de auxílio-doença, concedido judicial ou administrativamente, poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção, observado o disposto no art. 101 desta Lei (Brasil, 1991).

- III. Quanto a previsão de reabilitação profissional, em que o INSS também avalia se o trabalhador tem a possibilidade de reabilitação profissional, ou seja, se pode ser capacitado para uma nova função ou atividade que não implique risco para sua saúde, readequando suas atividades temporariamente, ou de forma permanente em caso de incapacidade parcial, previsto no art. 60, § 6 e 7, Lei nº 8.213/91.

Art. 60 [...] § 6º O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

§ 7º Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas (Brasil, 1991).

- IV. A avaliação de toda documentação pericial, deste modo o perito designado deve considerar todos os documentos médicos apresentados pelo trabalhador, como laudos, exames e relatórios, para fundamentar sua conclusão sobre a incapacidade, sendo possível que o segurado leve o médico especialista de

sua confiança para a avaliação pericial, assim cita expressamente o Art. 42, § 1º A, da Lei. Nº 8.213/91.

Devendo diante das normativas expostas o INSS será responsável por observa o segurado, quanto as avaliações periciais para a concessão dos benefícios acima citados, quanto a avaliação técnica da documentação, ou pericial realizada por médico designado, sendo assim concedido ou realizada a manutenção do benefício ao determinar o resultado da avaliação pericial, devendo a Autarquia ser clara e transparente no processo e informando o segurado quanto ao resultado da sua avaliação ocupacional e o período que perdurará sua incapacidade.

4.3 Avaliação ocupacional pelo empregador

A avaliação ocupacional, por sua vez é realizada em razão da relação de trabalho pelo empregador e precisa ser feita por um médico, preferencialmente com especialização em medicina ocupacional e do trabalho, sendo está regida pela Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), que estabelece os critérios para a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). O objetivo dessa avaliação é assegurar o empregador a cumprir as responsabilidades previstas na CTPS e NR- 7 e garantir que o ambiente de trabalho não prejudique a saúde do trabalhador, averiguando quanto sua aptidão no desempenho de suas funções sem comprometer sua integridade física ou mental.

7.4.1 Compete ao empregador:

- a) garantir a elaboração e efetiva implantação do PCMSO;
- b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;
- c) indicar médico do trabalho responsável pelo PCMSO (NR 7, Brasil, 1999).

O que o médico do trabalho utiliza para avaliar na Avaliação Ocupacional:

- I. De forma bem especifica o que é avaliado será a aptidão para o trabalho, visa analisar se o trabalhador possui uma saúde regular e estará está apto para desempenhar suas funções sem risco à sua saúde ou à saúde coletiva no ambiente de trabalho, sendo assim o médico ocupacional deve realizar exames médicos de admissão, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de função, e também de desligamento, para que seja examinada a sua saúde no decorrer

de suas atividades laborais , observando as características da função e os riscos associados a ela.

- II. Também precisa ser avaliado os riscos ocupacionais quais os trabalhadores estarão expostos, sendo verificado riscos como agentes químicos, físicos, biológicos e ergonômicos. A NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) estabelece a obrigação do empregador de identificar e controlar esses riscos para a saúde do trabalhador. Sendo necessário o médico ocupacional avaliar que o trabalhador esteja em condições de saúde adequadas para realizar suas funções sem que sua exposição a riscos que possa lhe afetar a saúde física.
- III. O médico deve avaliar as condições de saúde preexistentes, observando se há alguma condição de saúde preexistente que possa ser agravada pelas funções desempenhadas em suas atividades laborais, e também no decorrer do tempo não gere uma doença ocupacional ou se for constatado risco de agravamento, o médico pode recomendar o afastamento temporário do trabalhador, ou até a mudança de função.

7.5.19.5 Constatada ocorrência ou agravamento de doença relacionada ao trabalho ou alteração que revele disfunção orgânica por meio dos exames complementares do Quadro 2 do Anexo I, dos demais anexos desta NR ou dos exames complementares incluídos com base no subitem 7.5.18 da presente NR, caberá à organização, após informada pelo médico responsável pelo PCMSO:

a) emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT;

b) afastar o empregado da situação, ou do trabalho, quando necessário; (NR 7, Brasil, 1999).

- IV. A avaliação decorrente de afastamento ou reabilitação, nos casos em que o trabalhador for considerado inapto para o exercício das funções, o médico ocupacional pode recomendar o afastamento do trabalho até a recuperação ou reabilitação, com a previsão de monitoramento de saúde ocupacional para garantir que o trabalhador esteja apto a retornar ao trabalho de forma segura. Desta forma, observando se o afastamento for superior a 15 dias deverá ser solicitado via processo administrativo para o INSS

7.5.19.5 [...] c) encaminhar o empregado à Previdência Social, quando houver afastamento do trabalho superior a 15 (quinze) dias, para avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária;

d) reavaliar os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção pertinentes no PGR (NR 7, Brasil, 1999).

Visualiza-se desta forma a importância fundamental para a saúde do trabalhador e para a segurança jurídica no ambiente de trabalho. Quando analisada sob o viés do limbo previdenciário, ou seja, a situação em que o trabalhador não consegue comprovar a relação entre sua doença e o trabalho, a avaliação ganha ainda mais relevância.

Sendo de fato crucial para garantir também ao empregador comprovação de que ele se encontra de acordo com a prevenção de doenças e promoção da saúde do trabalhador. Permite a detecção precoce de condições que possam estar relacionadas ao ambiente de trabalho, o que pode evitar o agravamento de doenças por vezes quando expostas a um tratamento, conseqüentemente, ampara-se de afastamentos prolongados sem respaldo previdenciário.

Além disso, o médico do trabalho pode orientar sobre mudanças no ambiente ou na rotina do trabalhador, prevenindo complicações de saúde, podendo buscar adequação do trabalhador ao ambiente de trabalho. Outrossim, contribuindo para o desenvolvimento de problemas de saúde que, caso não sejam reconhecidos como ocupacionais, poderiam deixá-lo sem amparo previdenciário, resultando em sua inserção no "limbo previdenciário".

E no caso de doenças ocupacionais o histórico de documentações será crucial para a comprovação, garantindo um dos elementos-chave para que o trabalhador tenha direito aos benefícios do INSS. Caso ele precise recorrer em caso de invalidez, o exame ocupacional pode servir como prova de que sua condição de saúde é oriunda das condições de trabalho. Sem essa avaliação ocupacional ser acompanhada de médico regular, o trabalhador pode se encontrar em uma situação vulnerável, podendo ter sua doença não reconhecida como relacionada ao trabalho, o que o deixaria sem a proteção previdenciária cujo possui garantia de direito.

Por fim, a importância de que haja o cumprimento dos requisitos da NR-7 e do PCMSO na avaliação ocupacional, conforme demonstrado oferece segurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Em casos de ausência de um acompanhamento médico adequado pode gerar lacunas, gerando dificuldade na comprovação da incapacidade do trabalhador, não encontrando o respaldo da origem

da doença ou do acidente. Isso torna a situação mais suscetível ao "limbo previdenciário", onde o trabalhador pode ficar sem amparo, pois não consegue comprovar que sua condição de saúde tem relação com as atividades laborais.

5. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A responsabilidade do empregador é consolidada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) cujo ampara o trabalhador como hipossuficiente na relação de empregatícia, estabelece claramente as responsabilidades do empregador em relação a condições para exercer suas atividades laborais com segurança, saúde e bem-estar, em que diante disso as responsabilidades oriundas são garantidas tanto no período em que o empregado está exercendo as atividades, quanto nos períodos de afastamento do trabalho por acidente de trabalho, doença ou outro fator que justifique a suspensão do vínculo laboral de forma temporária.

Com base no que prevê a legislação Constituinte e Trabalhista, o empregador tem a obrigação de garantir não apenas as condições mínimas de trabalho, mas também um ambiente seguro e saudável para o trabalhador, visando a sua proteção física e psicológica. Isso inclui tanto as obrigações de saúde e segurança no trabalho, como as relacionadas ao suporte ao empregado durante períodos de incapacidade temporária ou permanente.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA READAPTAÇÃO DO EMPREGADO. Demonstrada possível violação do art. 476 da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017 1 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA READAPTAÇÃO DO EMPREGADO.**

A questão do "limbo jurídico previdenciário trabalhista" não é objeto de legislação clara e específica, o que atrai a necessidade de aplicação de princípios próprios do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, de forma garantir a dignidade ao trabalhador, valor insculpido como fundamento da Constituição de República, em seu art. 1.º, III. O limbo atinge o trabalhador, parte mais vulnerável da relação de trabalho, em momento de extrema fragilidade, deixando-o à mercê de sua própria sorte. Sobressai, nesse momento, a importância da função social da empresa e do valor social do trabalho, valores consagrados na matriz constitucional de 1988. A legislação

trabalhista estabelece que o contrato de trabalho somente está suspenso quando o empregado estiver "em gozo de auxílio-doença" (art. 63 da Lei 8.213/91), ou, nos termos do art. 476 da CLT, "durante o prazo desse benefício", se este foi cessado pelo INSS e não há qualquer decisão judicial determinando o restabelecimento desse benefício. Portanto, com a cessação do benefício previdenciário, nos termos do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho voltou a gerar os seus efeitos, cabendo à empresa viabilizar o retorno do autor a uma atividade condizente com a sua nova realidade física, de acordo com o que dispõe o artigo 89 da Lei 8.213/91, através de sua readaptação. A conclusão a que se pode chegar é a de que o contrato de trabalho não esteve mais suspenso no período compreendido entre 21/07/2014 a 08/03/2015, de modo que a empregadora, como obrigação, deveria ter retomado o dever de pagar os salários do obreiro, zelando e acompanhando a efetiva resposta do encaminhamento dirigido ao órgão previdenciário. Em razão de a reclamada ter ficado ciente da alta previdenciária do reclamante, verifica-se que é da empresa o ônus de provar que o reclamante tenha se negado a retornar às suas atividades laborais, ou mesmo se recusado a assumir função compatível com suas limitações físicas, diante do princípio da continuidade da relação empregatícia, que constitui presunção favorável ao reclamante. Assim, após a alta médica, era ônus da ré comprovar que o autor não se apresentou à empresa a fim de retornar ao trabalho, por se tratar de fato impeditivo do direito (artigo 818 da CLT e 373, II, do CPC). Ademais, os atestados médicos em dias esporádicos, utilizados como fundamento para justificar a reforma da sentença, não são suficientes para afastar a empresa do cumprimento da obrigação contratual de pagamento de salários e promoção de readaptação. Pelo exposto, reconhecida a continuidade do vínculo empregatício entre as partes e as obrigações decorrentes, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que a recusa do empregador em aceitar o retorno do empregado após a alta previdenciária, em razão de considerá-lo inapto ao trabalho, não afasta o dever de pagamento dos salários correspondentes, pois diante da presunção de veracidade do ato administrativo do INSS que atesta a aptidão do empregado para o labor, cessando o benefício previdenciário, cabe ao empregador receber o obreiro, realocando-o em atividades compatíveis com sua limitação funcional, até eventual revisão da decisão tomada pelo órgão previdenciário. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. 2 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO. DANO MORAL. Do reconhecimento do direito do reclamante ao pagamento do período de afastamento em razão do limbo previdenciário, decorre, in re ipsa, a conclusão de que houve danos de ordem moral para o trabalhador. A falta de pagamento de salários e a situação de incerteza causada pela inércia da empresa em promover a necessária readaptação do empregado ao trabalho após a alta previdenciária, sobretudo em um momento de maior vulnerabilidade do trabalhador, são razões suficientes para ensejar o pagamento de indenização. Desta forma, presentes os elementos necessários para a caracterização do dano moral, quais sejam, o dano, tendo em vista o constrangimento psíquico decorrente da frustração em ver a recorrente recusando-se a reabilitá-lo em outra função, sem a percepção dos devidos salários; a culpa, diante da inércia em promover a reabilitação do autor e o nexo de causalidade entre o dano e a ação patronal, a conduta da reclamada enseja reparação por danos morais. Ademais, ao obstar o retorno do autor ao trabalho, em função compatível com a sua debilidade, sujeitando-o ao desamparo trabalhista e previdenciário, fere a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), configurou-se abuso de direito, o que enseja o pagamento de indenização pelo ato ilícito perpetrado, nos termos do art. 5º. V e X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 10021508620155020241, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19/05/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021).

Visualizamos no julgado que o empregador possui uma responsabilidade que busca resguarda as normativas da CLT e seus princípios, devendo garantir na manutenção do vínculo da relação trabalhista garantindo que durante o período em que estiver o trabalhador exercendo suas funções laborais que ocorra as avaliações ocupacionais, e realização dos exames necessários.

E com a suspensão do contrato de trabalho no período do afastamento, deve o empregador buscar saber qual o estado de saúde do seu empregado, e sendo preciso apoiar para que haja realização dos cuidados com a saúde do trabalhador, e garantir a manutenção do retorno as suas atividades laborais, no que se refere a reintegração ou reenquadramento das atividades laborais após o afastamentos, trazendo de fato a necessidade da troca de informações entre o empregador e o trabalhador mesmo nos períodos de afastamento.

A primazia na responsabilidade do empregador em assegurar que o ambiente de trabalho seja adequado e que os riscos à integridade física e mental do trabalhador sejam minimizados, conforme explicitamente previsto no art. 157 da CLT, que estabelece que o empregador deve adotar medidas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (Brasil, 1943).

Essa obrigação de garantias para o labor está regulamentada também pelas Normas Regulamentadoras (NRs) criadas pelo Ministério do Trabalho, com cunho de que seja regulamentado normativas para execução da segurança em suas ordens de serviços para que realize de fato os procedimentos específicos que devem ser adotados, garantindo que o trabalhador esteja protegido de doenças ocupacionais e riscos relacionados ao ambiente de trabalho.

Desta forma, existe Normas Regulamentadoras que regulam quaisquer exposições a riscos ocupacionais do trabalhador de quaisquer sejam suas atividades

laborais, com intuito de que o empregador possa mitigar riscos à saúde ou à segurança do trabalhador, sendo seu dever fornecimento de EPI's, sem custos ao trabalhador, e a fiscalização e garantia de seu uso durante o desempenho das funções de maneira segura, conforme disposto no art. 166 da CLT.

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (Brasil, 1943).

A distribuição de EPI's pelo empregador incide na mitigação de riscos a doenças ou acidentes oriundos de suas funções laborais, todavia nos casos em que houver afastamento de suas funções laborais, seja por motivo de acidente de trabalho, doença ou licença maternidade, as responsabilidades do empregador se esvaem.

Pois, diante do afastamento laboral do trabalhador não se exime os respaldos e garantias do cumprimento de obrigações legais, incluindo que nos seus primeiros 15 dias de afastamento o pagamento decorre do empregador, passando a onerosidade para o INSS a partir do décimo sexto dia.

E a partir da solicitação por vias administrativas, não ocorre a cessação do contrato de trabalho, mas sim a suspensão do mesmo até que esteja liberado ao retorno de suas atividades, devendo que o empregador mesmo que com afastamento observe e assegure a proteção e a subsistência do trabalhador e acompanhamento durante sua incapacidade, garantido uma boa relação para quando ocorrer o retorno para sua reintegração a função cujo executava, ou então sua reabilitação a uma nova função laboral, não podendo esquecer que o trabalhador estará em um período de estabilidade provisória diante do seu retorno de afastamento.

Desta forma o empregador é o principal responsável pela reintegração e reabilitação profissional do trabalhador, assim cita o mestre e doutor em Direito do Trabalho, Massoni (2012, p. 2):

O programa de reabilitação profissional busca atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, propiciando-lhe sua reinserção no mercado de trabalho. Atende, simultaneamente, aos imperativos de natureza profissional,

pela recolocação no meio de trabalho, e de natureza social, em termos de dignidade da pessoa humana. Não por outra razão é que a Convenção n. 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil desde 1991, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego, declara que, para efeitos desta Convenção todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

A reabilitação profissional, assim como a reintegração do trabalhador são instrumentos fundamentais para garantir a inclusão e a dignidade das pessoas que enfrentam incapacidades parciais devido ao motivo de seu afastamento, seja acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.

Conforme destaca Massoni (2012, p. 2), é de suma importância que haja um programa de reabilitação, sendo ele bem aplicado com intuito de buscar que a incapacidade funcional do trabalhador não o exima de ser reinserido no mercado de trabalho. Essa medida vai além de uma simples questão de subsistência individual ou familiar, visando atender o princípio basilar da Constituição Federal que é a promoção da dignidade da pessoa humana, permitindo que o trabalhador recupere sua autonomia e qualidade de vida. Nesse contexto, a reabilitação profissional não é apenas um processo singular de reintegração ao mercado, mas sim um viés de garantir a inclusão de todos no ambiente de trabalho, independentemente de suas condições físicas ou mentais.

A relevância desse processo de reabilitação é amplificada a diretrizes internacionais, quando se observa este tópico perante a Convenção nº 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que já houve ratificação pelo Brasil em 1991. De acordo com a Convenção, a reabilitação profissional tem como objetivo permitir que pessoas portadoras de deficiências consigam obter, manter e progredir em seu emprego, promovendo sua reintegração à sociedade e a capacidade de arcar com sua subsistência. Abrangendo diversos direitos, incluído à igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho e da coletividade, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Em que de acordo com o entendimento legal aplicado de forma majoritária o empregador deve estar atento para que ocorra à reintegração e reabilitação do trabalhador após seu retorno ao trabalho, onde o trabalhador deve buscar sua

empresa empregadora para que haja a cessação da suspensão do seu contrato de trabalho.

Conforme cita os autores Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari a habilitação e a reabilitação profissionais decorrentes da atividade laborativa são encargos da Previdência Social, contudo há um certo descaso pois o Poder Público neste caso expõe a credibilidade quanto presunção relativa de legitimidade e veracidade, prevalecendo sobre as decisões dos médicos do empregador. Caso não haja possibilidade de retorno à função original, o empregador deve buscar reabilitação para outra atividade compatível, com a devida adequação de suas condições laborais.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI 13.467/2017. LIMBO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO CONSTITUCIONAL; ART. 896, § 9.º, DA CLT). 1. A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a recusa do empregador em aceitar o retorno do empregado após a alta previdenciária, em razão de considerá-lo inapto ao trabalho, não afasta o dever de pagamento dos salários correspondentes, pois, diante da presunção de veracidade do ato administrativo do INSS que atesta a aptidão do empregado para o labor, cessando o benefício previdenciário, cabe ao empregador receber o obreiro, realocando-o em atividades compatíveis com sua limitação funcional, até eventual revisão da decisão tomada pelo órgão previdenciário. Com efeito, nos termos do art. 476 da CLT, encerrado o afastamento, não subsiste o fato gerador da suspensão do contrato de trabalho, retomando-se as obrigações. 2. Os embargos de contratuais, inclusive o pagamento salarial declaração opostos contra o acórdão regional possuem caráter protetatório, motivo pela qual não se vislumbra violação constitucional pela aplicação da multa do art. 1.026, § 2.º, do CPC. Agravo de instrumento não provido (AIRR-746-58.2019.5.08.0128, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 10.12.2021).

Embasado na jurisprudência apresentada, é claro que a responsabilidade do empregador prevista na CLT impõe que mesmo com o término do afastamento do empregado por via da Previdência Social. O Tribunal dispõe quase que uma concordância análoga a uma vez que o INSS ateste a aptidão do trabalhador para o retorno ao trabalho, o empregador não pode se recusar a readmitir o trabalhador, mesmo que o considere inapto para a devida função laboral.

Diante do entendimento a recusa em aceitar o retorno do trabalhador não isenta o empregador de sua obrigação quanto ao contrato de trabalho, devendo arcar com pagamento dos salários correspondentes ao período, uma vez que, segundo o artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho não é rescindido com o afastamento, mas

suspenso, e as obrigações trabalhistas devem ser retomadas assim que o benefício for cessado.

Portanto, é uma garantia ao trabalhador que com a cessação do benefício por vias previdenciárias ocorrerá o retorno ao seu contrato de trabalho junto ao empregador, garantindo o retorno ao posto de trabalho o reintegrando e realocando, se necessário, em atividades compatíveis com suas limitações. Com o enquadramento da presunção de veracidade do ato administrativo do Poder Público, garantido a Autarquia INSS considera o trabalhador apto para o trabalho. Caso o empregador descumpra essa obrigação a ele devida, será responsabilizado pelos salários do período, independentemente de eventual revisão quanto ao quadro de saúde do trabalhador, devendo nesses casos haver uma nova decisão do órgão previdenciário. A jurisprudência reafirma a importância do cumprimento dessa responsabilidade garantida como já visto nos dispositivos legais acima citados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O limbo previdenciário-trabalhista expõe uma lacuna jurídica já garantida pela Constituição Federal e legislações vigentes, gerando no sistema de proteção social do trabalhador a vulnerabilidade econômica e jurídica. A causa oriunda é a partir da divergência entre as avaliações médicas periciais realizadas pelo INSS, e a avaliações médicas ocupacional pelo do empregador, que podem resultar em dificuldades no retorno ao trabalho ou na concessão do benefício previdenciário. Em que nesse contexto o um impasse se torna a falta do amparo da Previdência Social e sem a reintegração ao ambiente de trabalho, comprometendo sua subsistência e dignidade.

Como já discutido, perante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) onde Lei 8.213/91 trazem normas claras e garantias que buscam proteger o trabalhador em situações de afastamento temporário, seja por acidente de trabalho, doença ou incapacidade laboral através do RGPS. Contudo, com a cessação desse benefício, o contrato de trabalho retoma seus efeitos, cabendo ao empregador garantir a devida reintegração do trabalhador e o pagamento de salários, conforme a responsabilidade que lhe é atribuída pela legislação.

No entanto, visualiza-se que a falta de integração entre INSS e os empregadores, no que se refere à comunicação sobre o estado de saúde e a aptidão do trabalhador afeta diretamente para o retorno ao trabalho não ser algo célere e gera uma lacuna jurídica que resulta em insegurança jurídica e dificuldades financeiras para o trabalhador. Como mencionado anteriormente, o trabalhador se encontra em uma situação de vulnerabilidade, sem o benefício previdenciário e sem o pagamento de salários por parte do empregador, o que traz como consequência incertezas quanto a sua subsistência e a recuperação do trabalhador.

É importante destacar que, como fica claro no texto, muitos trabalhadores enfrentam a recusa do empregador em aceitá-los de volta, mesmo após a alta previdenciária, criando um verdadeiro impasse jurídico e social. A falta de um regulamento para realização das avaliações ocupacionais dos trabalhadores leva a esse descompasso quanto ao real estado laboral do trabalhador, que fica à mercê diante destes desalinhamentos pelo INSS e empregador.

Diante disto o entendimento da jurisprudência é claro, conforme estabelece o art. 476 da CLT, diante da cessação do benefício previdenciário, não se exige o contrato de trabalho, desta forma o empregador deve garantir a readaptação do trabalhador ou sua reintegração em uma função compatível com suas limitações como foi exemplificado no julgamento do TST (agravo de instrumento em recurso de revista supracitado), reforça que, uma vez cessado o benefício previdenciário e com a alta pela perícia do INSS, o empregador não pode recusar a reintegração do trabalhador.

No cenário Brasileiro, muitos trabalhadores tem a recusa do empregador em aceitá-los e restabelecer sua função laboral, mesmo após a alta previdenciária, criando um verdadeiro impasse jurídico e social. E diante de diversas lides jurídica a jurisprudência é clara que não há à recusa a readmitir o trabalhador, até quando inapto para a função original o empregador deverá cumprir as obrigações de saúde e segurança no trabalho, conforme o Art. 157 da CLT, que exige alocação do trabalhador em atividades laborais compatíveis com suas limitações, ou arcar com o pagamento dos salários deste período, visto que em posterior seja feita revisão do quadro de saúde do trabalhador pelo INSS, pois haveria a violação perante a CLT no que tange o princípio da continuidade do contrato de trabalho, sendo um dos pilares do Direito do Trabalho quanto a proteção da estabilidade do vínculo empregatício.

Evidencia-se o limbo previdenciário a necessidade de uma maior comunicação e cooperação entre o INSS e empresas, com finalidade de garantir e evitar que o desamparado em momentos de fragilidade. Sendo causa o limbo a causa desta falta de interação entre o INSS e os empregadores.

Portanto, faz-se necessário que haja uma normativa que ampare o período de limbo previdenciário, esclarecendo em qual seara jurídica o trabalhador estará assegurado. Em que incide a maior responsabilidade adjacente do empregador que se trata de uma esfera essencial para a proteção dos direitos do trabalhador e para garantir a justiça social e a efetividade dos direitos trabalhistas, com viés a garantir não apenas trabalho com mitigação de riscos laborais, como em casos, como no limbo previdenciário trabalhista incide no amparo da reintegração ou a reabilitação do trabalhador, visando assegurar condições adequadas de trabalho, devendo ser cumprido os pagamentos salariais no período de enquadramento no limbo previdenciário em seu afastamento.

Em suma, o limbo previdenciário-trabalhista é um reflexo da fragilidade das normativas do sistema atual e da necessidade de reformas as normativas vigentes, para que garanta a proteção plena durante todo o período de afastamento pelo RGPS e a segurança jurídica em seu retorno as suas funções laborais. E assim exercendo de fato a preservação na dignidade do trabalhador sendo preservada em todas as fases do processo, esclarecendo as responsabilidades oriundas nas normas trabalhistas com aplicação de forma que não haja lacunas que possam prejudicar o trabalhador, particularmente em casos de incapacidade temporária ou permanente.

7. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Aline. **Prejuízos do limbo previdenciário para empresa e trabalhador e como evitá-los**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-26/aline-antunes-prejuizos-causados-limbo-previdenciario/>. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Casa Civil. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Constituição Federal ([1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Casa Civil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista da reclamada. Lei n.º 13.467/2017**. Limbo previdenciário e trabalhista. Responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários. Multa por embargos de declaração protelatórios. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º AIRR-746-58.2019.5.08.0128. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. 8.^a Turma. Julgado em 10 dez. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1338383189/inteiro-teor-1338383355>. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista do reclamante. Processo regido pela Lei n.º 13.467/2017**. Transcendência social reconhecida. Limbo previdenciário. Pagamento do período de afastamento. Responsabilidade do empregador pela readaptação do empregado. Recurso de Revista n.º 10021508620155020241. Relatora: Delaíde Alves Miranda Arantes. 2.^a Turma. Julgado em 19 maio 2021. Publicado em 21 maio 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212342990>. Acesso em: 6 jul. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **INSS - Página principal**. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br>. Acesso em: 9 nov. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

MASSONI, Tulio de Oliveira. Os desafios do trabalhador em face da (indevida) alta previdenciária. **Revista Brasileira de Previdência Atuária, Contabilidade e Direito Previdenciário**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 2, nov. 2012. Disponível em: <http://revbprev.unifesp.br/index.php/edic/9-um/14-osdesafios>. Acesso em: 24 maio 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora n.º 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Atualizada em 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2024.

SANTOS, Nadinajara Amaral dos; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. **(Re)pensando Direito**, Santo Ângelo/RS, v. 8, n. 15, p. 120-142, jan./jul. 2018. Disponível em: <http://local.cneccsan.edu.br/revista/index.php/direito/index>. Acesso em: 14 jun. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.