

# A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM FACE DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO

*\*Roberta Cavalet*



## 1- Introdução

O conceito do termo limbo - compreende um significado de estar incerto, indefinido ou negligenciado, o limbo jurídico trabalhista-previdenciário ocorre frequentemente e possui como característica o não recebimento simultâneo, por parte do empregado, tanto do salário (pago pelo empregador), quanto do respectivo benefício previdenciário.

Essa situação ocorre quando o segurado, após receber benefício por incapacidade temporária ou aposentadoria por incapacidade permanente, recebe alta médica do perito do INSS para retornar ao trabalho, porém, não do médico particular ou da empresa, que continua entendendo que aquela pessoa não está apta para o trabalho.

## 2- O Retorno do Empregado ao Trabalho

Após a liberação pelo médico perito do INSS, o trabalhador deverá retornar a empresa, onde será encaminhado ao médico do trabalho para constatar a aptidão para o retorno ao trabalho, conforme previsão da NR 07 da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho e do art. 168 da CLT.<sup>1</sup>

*Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:*

*I - a admissão;*

*II - na demissão;*

*III - periodicamente.*

Conforme a NR7 (item 7.4.3.3), o exame médico de retorno ao trabalho deverá ser feito obrigatoriamente no primeiro dia da volta do trabalhador que esteve ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não.

É dever do empregado se apresentar à empresa imediatamente após a alta médica pelo INSS, pois, conforme Súmula 32 do TST<sup>2</sup>, se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo, poderá ocorrer a demissão por justa causa (configura-se abandono de emprego), previsto no artigo 482, “i” da CLT.<sup>3</sup>

*1 BRASIL. Decreto-Lei Nº5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dispõe sobre as leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).*

*2 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.*

*SÚMULA Nº 32 - ABANDONO DE EMPREGO - Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.*

*Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

*(...)*

*i) abandono de emprego;*

Se o empregado estiver apto para o trabalho, retornará a suas funções e, com isso, voltará a receber salário. Ocorre que, se o empregado não estiver apto para a realização das suas funções, a empresa não permitirá o seu retorno ao trabalho, sob alegação de que o mesmo está sem aptidão para retornar, caracterizando o limbo.

### 3- A Hierarquia dos Atestados Médicos

Conforme artigo 6º §2º da Lei nº 605/1949, fica evidente a hierarquia entre os atestados médicos.<sup>4</sup>

*§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.*

Desta forma, podemos concluir que a alta médica proferida pelo

médico perito federal prevalece sobre a avaliação do médico da empresa ou do médico particular.

Portanto essa decisão deve ser cumprida, pois goza de presunção de veracidade. Devendo o empregado retornar ao trabalho, na mesma função exercida antes do benefício ou ainda em uma função readaptada.

#### **4- A Diferença Entre o Afastamento Acidentário e Previdenciário e Sua Gestão**

É importante esclarecer que há diferença entre o afastamento acidentário e o previdenciário, sendo que o benefício por incapacidade previdenciário é devido aos segurados em casos em que a incapacidade para o trabalho não possua nexos causal com a função exercida, ou seja, quando a incapacidade está ligada a qualquer doença, sem relação com o trabalho.

Já o benefício por incapacidade acidentária é pago aos segurados que sofreram acidente de trabalho ou foram acometidos por doenças ocupacionais, que são equiparadas a acidente de trabalho.

Frequentemente, por falta de acompanhamento e uma boa gestão de afastados a empresa negligencia a espécie de benefício que foi concedido aos seus empregados, causando prejuízos aos cofres dos empregadores.

*3 BRASIL. Decreto-Lei Nº5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dispõe sobre as leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).*

*4 BRASIL. Lei Nº 605 de 5 de janeiro de 1949 – Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm).*

Os reflexos causados por conta dessa má gestão dos afastados, além da majoração do FAP – Fator Acidentário de Prevenção, pode ainda, causar ação regressiva acidentária – ARA do INSS contra a empresa causadora do acidente de trabalho, para recuperar os gastos que a Autarquia teve com a concessão do benefício pago ao empregado, portanto, essa situação é bem delicada e poderá causar prejuízos elevados para as empresas a logo prazo.

## 5- Decisões dos Tribunais Sobre o Assunto

Os Tribunais estão decidindo no sentido da responsabilidade do empregador, pois, quando o empregado recebe alta do INSS, o empregador deve voltar a adimplir com o salário do trabalhador, mesmo que este não retorne à atividade laboral.

Na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, há previsão dos institutos da suspensão do contrato de trabalho e da interrupção do contrato de trabalho, que ocorre quando o trabalhador estará temporariamente fora da disposição do empregador, sendo mantida a relação jurídica de emprego, vejamos:<sup>5</sup>

*Art.471- Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa*

Nesse sentido, entendemos que o empregado que está afastado e recebendo benefício por incapacidade, encontra-se com o contrato de trabalho suspenso, ou seja, está mantida a relação de emprego, porém o contrato de trabalho encontra-se suspenso.

Ao receber alta do INSS, o seu contrato de trabalho volta a vigo-

rar imediatamente, com todos os efeitos legais.

Atualmente, não há legislação específica sobre o tema, mas podemos utilizar algumas legislações existentes para embasar nossas conclusões e mitigar esse conflito em busca de meios legais para solucionar essa situação.

Vejamos o entendimento dos Tribunais sobre o assunto – julgado do TRT 3ª Região:<sup>6</sup>

*LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA/PREVIDENCIÁRIO. TÉRMINO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR DOENÇA. INÉRCIA DO EMPREGADOR QUE NÃO PROMOVEU O RETORNO DO EMPREGADO AO SERVIÇO. O Empregador que não promove o retorno do empregado aos serviços, após a alta médica e o término do período de afastamento previdenciário, deve arcar com o pagamento dos salários do respectivo período. Não se pode admitir que o empregado seja colocado no limbo jurídico previdenciário/trabalhista, qual seja, não recebe o benefício previdenciário e ao mesmo tempo não recebe os salários. Portanto, considerando que o empregador, por expressa disposição legal, é aquele que assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), deve arcar com o pagamento dos salários do período de afastamento até a efetiva reintegração do empregado ao trabalho. Entendimento que se adota em consonância com os princípios da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho, insculpidos no art. 1º, III e IV da CR/88. (TRT03 - ROT: 00100782820195030083, Relator: SÉRCIO DA SILVA PEÇANHA, OITAVA TURMA, Data de Publicação: 21/02/2020).*

5 BRASIL. Decreto-Lei Nº5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dispõe sobre as leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

6 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT03 - ROT: 00100782820195030083 - Jurisprudência – Relator Desembargador Sécio da Silva Peçanha • Data de publicação: 21/02/2020.

*LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. O chamado limbo jurídico previdenciário consiste no período no qual o trabalhador declarado apto pelo INSS é, por outro lado, considerado inapto pelo médico do empregador, permanecendo afastado de suas atividades sem o recebimento de salário. Com base no art. 476 da CLT, a alta previdenciária acarreta a cessação do período de suspensão do contrato de trabalho, com o conseqüente restabelecimento das obrigações decorrentes da relação de emprego. (TRT03 - ROT: 00104203120185030097, Relator: DANILO SIQUEIRA DE CASTRO FARIA, OITAVA TURMA, Data de Publicação: 10/03/2020).<sup>7</sup>*

Verificamos que, em ambos julgados, há responsabilidade do empregador, pois há cessação do período de suspensão do contrato de trabalho, desta forma, é dever da empresa receber o empregado e, se for necessário, reabilitá-lo.

No julgado do TRT da 4ª Região, percebemos que a empresa deve o pagamento do salário do empregado, mesmo após laudo médico constatar a incapacidade, ou seja, durante a ação de restabelecimento do benefício previdenciário:<sup>8</sup>

*MANDADO DE SEGURANÇA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PEDIDO DE SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS COM BASE EM LAUDO PERICIAL PRODUZIDO PERANTE A JUSTIÇA FEDERAL. INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE NA DECISÃO QUE INDEFERE O PEDIDO. I. Tratando-se de situação conhecida como limbo previdenciário, cumpre ao empregador que recusa o retorno do empregado após a alta previdenciária arcar com o pagamento dos salários, enquanto tramita ação que tem por objetivo o restabelecimento do benefício pago pelo INSS. II. Não há falar em ilegalidade ou abusividade na decisão que, de forma cautelosa, indefere o requerimento de suspensão do pagamento dos salários, por considerar que o eventual acolhimento desse pedido depende do efetivo restabelecimento do benefício previdenciário pela Justiça Federal, sendo insuficiente a mera apresentação, perante aquela Justiça, de laudo pericial que atesta a incapacidade*

*do autor para o trabalho. III. Segurança denegada. (TRT04 - MS-CIV: 00226911120195040000, Relator: ROGER BALLEJO VILLARINHO, PRIMEIRA SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS, Data de Publicação: 11/03/2020).*

Ao se constatar que o empregado não possui condições de retorno a sua função, nem a possibilidade de sua readaptação, recomenda-se agir de forma preventiva, o empregador deve gerir essa situação da melhor forma possível, inclusive com o pagamento do salário, mesmo afastado do trabalho. Nessa situação se mostra necessário à prevenção à saúde do trabalhador, para que não haja agravamento da doença e futura indenização.

## 6- Conclusão

O fato de não haver uma legislação específica voltada ao tema, que defina a divergência sobre o responsável pelo empregado em limbo, causa insegurança tanto na área do Direito do Trabalho quanto na área do Direito Previdenciário. Dentre os questionamentos está a existência ou não de uma obrigação dos empregadores de receberem o trabalhador que foi liberado pelo INSS, como também a motivação real da não continuidade do benefício por parte do INSS, quando o trabalhador não detém condições reais de retorno ao trabalho.

*7 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT03 - ROT: 00104203120185030097- Jurisprudência – Relator Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria – 8ª Turma • Data de publicação: 10/03/2020.*

*8 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT04 - MS-CIV: 00226911120195040000- Jurisprudência – Relator Desembargador Roger Ballejo Villarinho – Primeira Seção de Dissídios Individuais • Data de publicação: 11/03/2020.*

Porém, se restar caracterizada a conduta omissiva da empresa em relação ao empregado, tendo a empresa optado por deixar o trabalhador a sua própria sorte, violando com isso direitos da personalidade do trabalhador, poderá a empresa ser compelida ao pagamento dos salários, bem como, indenização por dano moral.

Desta forma, recomenda-se o acompanhamento rigoroso, por parte da empresa, referente aos funcionários afastados, para que os empregados se sintam prestigiados e protegidos e não largados à própria sorte em caso de litígios em face ao INSS. É necessário um equilíbrio nessa situação delicada para ambos os lados, empregado e empregador.

A empresa deve gerir da melhor forma possível os trabalhadores afastados, a fim de que seja respeitado o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e também para que a empresa não sofra prejuízos por conta dessa situação.

*\* Advogada inscrita na OAB/PR sob o nº 90.349, pós-graduada em Direito Empresarial, com ênfase em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário; pós-graduada em Direito Previdenciário, MBA em Direito Acidentário. Setor Previdenciário do Escritório Salamacha, Batista, Abagge & Calixto.*

#### REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AGUIAR, Rodolfo Ramer da Silva - Limbo previdenciário e uma gestão eficaz dos colaboradores. Revista do Advogado nº149 Março/2021;

\_\_\_\_\_. Lei Nº8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 06/05/2021.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei Nº5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dispõe sobre as leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 06/05/2021.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 605 de 5 de janeiro de 1949 – Repouso semanal remunerado e o paga-

mento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT03 - ROT: 00100782820195030083 - Jurisprudência – Relator Desembargador Sécio da Silva Peçanha • Data de publicação: 21/02/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT03 - ROT: 00104203120185030097- Jurisprudência – Relator Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria – 8ª Turma • Data de publicação: 10/03/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT04 - MSCIV: 00226911120195040000- Jurisprudência – Relator Desembargador Roger Ballejo Villarinho – Primeira Seção de Dissídios Individuais • Data de publicação: 11/03/2020.

DA SILVA, Joelma Rodrigues. Limbo Jurídico Previdenciário. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/limbo-juridico-previdenciario-3/>, 2019 >. Acesso em 06/05/2021.

Reabilitação Profissional no INSS. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/reabilitacao-profissional-no-inss-2/>, 2019 >. Acesso em 06/05/2021.

CUNHA, Anne Amélia de Araújo; FRANCELINO, Leon Victor de Brito; CAMARGO, Maria Carolina de Oliveira – A Responsabilidade do Empregador sob a Perspectiva do Limbo Jurídico Previdenciário – Trabalhista, 2019. Disponível em: [http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014\\_tcc\\_eabezerraneto.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014_tcc_eabezerraneto.pdf). > Acesso em 06/05/2021.