

# Limbo jurídico trabalhista-previdenciário

**Anderson Maziero**

Bacharel em Direito pela Unisal (*Campus* Liceu Salesiano, Campinas-SP).

---

**Resumo:** A alta previdenciária do trabalhador inapto é um assunto ainda não pacificado e que decorre da divergência entre o INSS e o médico do trabalho e/ou particular: enquanto o INSS afirma que o trabalhador está apto a voltar a suas atividades laborais, o médico do trabalho e/ou particular afirma que ele está ou continua inapto a voltar as suas atividades normais. Tal divergência acaba criando uma situação na qual o trabalhador fica sem receber seu benefício, porquanto encontra-se afastado, e também em sua alta não recebe do seu empregador o salário ao qual tem direito, por não estar desempenhando suas atividades na empresa. Desse modo, o trabalhador, que é a parte hipossuficiente nesse triângulo, fica sem uma fonte pagadora e impedido de procurar por necessidade uma outra colocação no mercado de trabalho. Considera-se que o trabalhador se encontra “no limbo”, isto é, ele possui contrato de trabalho, mas não auferir renda, e também não está afastado, e por isso não recebe o benefício previdenciário.

**Palavras-chave:** Afastamento. Benefício. Retorno ao trabalho. Empregado inapto. “Limbo jurídico-previdenciário”.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** O “limbo jurídico” – **3** Das obrigações decorrentes do contrato de trabalho – **4** Das divergências entre o médico perito do INSS e o médico do trabalho – **5** Considerações finais – Referências

---

“Emprego é fonte de renda e trabalho é fonte de vida.  
Meu trabalho é minha obra. A noção grega de obra é *poiesis*.  
De onde vem poesia, que é o que você elabora. Eu gosto dessa  
ideia. Tanto que não há estresse no meu trabalho, só cansaço.  
Cansaço resulta de um esforço intenso e estresse resulta de  
um esforço para o qual você não vê sentido. Cansaço se cura  
descansando. Estresse só se cura se houver mudança de rota.”

*Mario Sergio Cortella*

## 1 Introdução

O presente trabalho científico de conclusão de curso abordará os problemas decorrentes das divergências entre INSS e o empregador; os direitos fundamentais do trabalhador; a responsabilidade objetiva do empregador diante da alta previdenciária; o dever do INSS de atender aos seus segurados; as consequências do

afastamento do trabalhador, da impugnação às decisões do INSS e seus efeitos, do motivo de escusa de manter o benefício alegado pelo INSS e a do empregador em não receber ou realocar o trabalhador inapto; as decisões dos tribunais e as limitações do trabalhador inapto, quando dispensado do seu contrato de trabalho em razão das limitações consequentes das condições físicas.

Para tanto, o estudo partirá de uma análise geral da temática ora proposta, para então chegar aos pontos específicos que se pretendem esclarecer. Desse modo, o método de pesquisa utilizado será o dedutivo. Sobre este, afirmam Mezzaroba e Monteiro (2009, p. 65):

A questão fundamental da dedução está na relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, a fim de não comprometer a validade da conclusão. Aceitando as premissas como verdadeiras, as conclusões também o serão.

O artigo iniciará com premissas maiores, fazendo uma análise geral do tema, para então empreender estudos de pontos específicos sensíveis à temática em questão.

## 2 O “limbo jurídico”

A palavra limbo<sup>1</sup> é um substantivo masculino que vem do latim *limbus* e que pode significar orla, debrum, margem, franja. No contexto desta pesquisa, representa uma situação fática e não solucionada na lei.

O “limbo jurídico” ocorre quando a lei não é expressa, não é clara quanto ao fato. Ocorre, em várias ocasiões, o fato está “à margem da lei”, não totalmente descrito nela. Aqui, ele será abordado quando é resultante do conflito existente entre INSS e o médico do trabalho que representa o empregador.

O trabalhador, quando empregado por meio de um contrato de trabalho, tem a certeza de que, decorrente dele, seus direitos estão garantidos, tanto por estar em um emprego regular com benefícios, planos de saúde, como pela garantia de se encontrar segurado junto ao INSS.

Contudo, uma vez advinda a necessidade de um afastamento por motivos de saúde ou de acidente, esse mesmo trabalhador pode encontrar-se no que é conhecido como “limbo jurídico”, situação na qual ele não está afastado e recebe um benefício, mas na qual ele também não recebe seu salário da fonte pagadora à qual está vinculado por um contrato de trabalho. Nesse triângulo – INSS x trabalhador x

---

<sup>1</sup> Limbo, [2016].

empregador –, o trabalhador é a parte mais fraca devido a sua hipossuficiência; por ora, ele está, então, desamparado dos direitos mínimos e necessários ao seu sustento.

É dito “limbo jurídico”, ou “vazio”, pois, quando o trabalhador tem necessidade de se afastar, dando entrada no benefício do INSS, com sua posterior alta emitida pelos médicos peritos do instituto, sua volta seria garantida se ele encontrar-se apto às suas funções laborais. Porém, após o médico do trabalho analisar o seu retorno e afirmar sua incapacidade, negando seu retorno ao posto de trabalho, ele encontra-se sem o benefício e sem seu salário.

Ao retornar ao INSS para solicitar revisão de seu benefício por meio de medida administrativa cabível, o trabalhador vê frustrada sua pretensão, tendo em vista que ele se encontra em um jogo de “empurra-empurra”, no qual o INSS lhe diz que ele pode voltar ao trabalho, passando a responsabilidade ao empregador, e o empregador não aceita o trabalhador, sob o motivo de este encontrar-se inapto, devolvendo a responsabilidade ao INSS.

## 2.1 Dos direitos fundamentais

Nas palavras de Tereza Negreiros (2002, p. 402), o direito ao mínimo existencial está associado à manutenção de um padrão mínimo de vida, o que equivale a associar a essencialidade à conservação da dignidade da pessoa humana. Afirma também a referida jurista que a essencialidade é considerada a linha de separação entre a humanidade e a desumanidade.

Os direitos dos trabalhadores estiveram inseridos, ao longo do tempo, em diversos diplomas legais. É o que é possível notar na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789,<sup>2</sup> publicada na França, em agosto do mesmo ano:

XVIII - Todo homem pode empenhar seus serviços, seu tempo; mas não pode vender-se nem ser vendido. Sua pessoa não é propriedade alheia. A lei não reconhece domesticidade; só pode existir um senhor de cuidados e de reconhecimento entre o homem que trabalha e aquele que o emprega.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgado pela ONU em 1948, aduz:

Art. 23 - I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção

<sup>2</sup> France, 1789.

contra o desemprego. II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê as seguintes garantias:

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;

(...)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

Art. 4º - A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II - prevalência dos direitos humanos;

(...)

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Um trabalhador, antes de mais nada, é uma pessoa que está inserida em uma sociedade. É, portanto, um cidadão, que, para poder desenvolver sua força de trabalho, deve, no ato de emprestá-la, observar seus direitos fundamentais, para que ele seja respeitado e tenha dignidade ao executar suas funções.

Tais direitos nem sempre são respeitados, o que ocasiona grande demanda jurídica no âmbito trabalhista, pois, na inobservância deles, o trabalhador, a parte frágil na relação de trabalho, sofre as consequências.

O direito trabalhista deve essencialmente estar em sintonia com o direito constitucional, como visto. Especialmente na Constituição Federal, os direitos dos trabalhadores são amplamente descritos; mesmo assim, não são suficientes para abranger todos os aspectos das relações de trabalho, visto que estas evoluem a cada dia e novos fatos surgem com o passar do tempo.

## 2.2 Da natureza alimentícia salarial

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2011, p. 733):

As características centrais do salário, conforme sistematização efetuada pela doutrina, são as seguintes: caráter alimentar, caráter “forfetário”; indisponibilidade; periodicidade; persistência ou continuidade; natureza composta; tendência à determinação heterônoma; pós-numeração. O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família. A ordem jurídica não distingue entre níveis de valor salarial para caracterizar a verba como de natureza alimentícia. A configuração deferida à figura é unitária, não importando, assim, o fato de ser (ou não), na prática, efetivamente dirigida, em sua totalidade ou fração mais relevante, às necessidades estritamente pessoais do trabalhador e sua família. A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela – impenhorabilidade, inclusive. A nova constituição ampliou ainda mais essas garantias, ao instituir que, nos precatórios judiciais, os créditos de natureza alimentícia terão prevalência sobre os demais, formando apenas entre eles uma especial e privilegiada ordem cronológica de apresentação (BRASIL, 1988, art. 100, *caput*).

O salário é mais do que uma forma de retribuição ao empregado pelo trabalho executado, ou pelo tempo à disposição do empregador; é a fonte da subsistência do trabalhador, é de onde ele tira o seu sustento e da sua família, e tamanha importância faz com que a remuneração deva ser protegida. E, pensando de forma mais ampla, o direito à proteção do salário do trabalhador não visa proteger algo tão importante e essencial a apenas um indivíduo, mas, em muitos casos, a toda uma família.

Nas palavras de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2006, p. 228),

o caráter alimentar do salário é, talvez, o seu mais incisivo traço em face das demais atribuições próprias dos denominados contratos de atividade. O salário do empregado é, antes de tudo, destinado ao seu próprio sustento e ao de sua família. Com as energias despendidas no trabalho obtém os meios de vida e de subsistência, única fonte de renda e de manutenção a que pode aspirar. Daí, a proteção especial dispensada pela lei ao salário, que em determinadas circunstâncias,

não pode ser cedido, penhorado ou feito, sobre o mesmo, a compensação legal. A regra cede passos, apenas, em estritos casos, notadamente quando se trata de ação de alimentos, hipótese em que outro interesse de ordem pública se manifesta, com maior relevância.

Gomes e Gottschalk (2006), assim como Godinho (2012), salientam a importância do salário e a necessidade da sua proteção, ressaltando que ele não pode, salvo em caso específico, ser cedido, penhorado ou compensado legalmente.

### 3 Das obrigações decorrentes do contrato de trabalho

Vejam os que Maurício Godinho Delgado (2011, p. 483) nos ensina quanto ao contrato de trabalho:

Como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços (...) acordo de vontade, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Na mesma obra, Delgado (2011, p. 591) se refere ao contrato de trabalho como

(...) ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador, assim como incidentes sobre a figura do empregado.

Sendo assim, o contrato de trabalho é uma fonte geradora de direitos e obrigações entre partes decorrentes de vontade delas ou da lei, em que é essencial a presença do princípio da boa-fé. Embora seja um contrato de trabalho, este não deixa de obedecer certos preceitos contidos no ordenamento do Código Civil, no que tange aos contratos. A esse propósito, Miguel Reale<sup>3</sup> ensina:

É a boa-fé o cerne em torno do qual girou a alteração de nossa Lei Civil, da qual destaco dois artigos complementares, o de nº 113, segundo o qual “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”, e o art. 422

---

<sup>3</sup> Reale, 2003.

que determina: “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Dentre as obrigações advindas de tal contrato, talvez a principal, por parte do empregador, seja o pagamento do salário ao empregado, em contrapartida à prestação dos serviços por ele prestados.

Por outro lado, o empregado tem como obrigação prestar seu serviço conforme acordado, com a qualidade e a quantidade que espera o empregador, além de prestar o serviço de forma assídua e pontual.

Tais obrigações devem ser cumpridas de forma a respeitar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

### 3.1 Da suspensão e a interrupção do contrato de trabalho

A CLT, em seu Capítulo IV, “Da Suspensão e da Interrupção do Contrato de Trabalho”, estabelece a distinção entre “suspensão” e “interrupção” do contrato de trabalho.

Na interrupção, a empresa continua a ser responsável pelo pagamento dos salários do empregado, sendo o período computado como tempo de serviço. Como exemplo de interrupção, é possível citar as férias e o afastamento por motivo de doença até o 15º dia.

Já na suspensão, a empresa não fica mais responsável pelos salários pelo tempo inativo do empregado, e tal período não é contado como tempo de serviço. A falta injustificada e o afastamento por problemas de saúde, após o 16º dia, são exemplos de suspensão.

Nesse sentido, ensina Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1121):

Nossa lei se utiliza de dupla terminologia, *suspensão e interrupção*, a nosso ver sem caráter substancial porque diz respeito unicamente aos efeitos e não ao conceito. A figura tem um pressuposto comum, *paralisação do trabalho*, sendo diferentes os efeitos que a paralisação produzirá, especialmente quanto aos salários; haverá interrupção quando devidos os salários, e suspensão quando não devidos. Essa é a linguagem do nosso direito, mas outra poderia ser sem alteração básica, chamando-se de suspensão remunerada ou não remunerada as duas hipóteses, ou suspensão parcial ou total, como fazem alguns doutrinadores.

A respeito do tema, Sergio Pinto (2009, p. 325) define, em sua obra, os efeitos da suspensão, assim como a diferença entre suspensão e interrupção:

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. Na interrupção, apesar de o obreiro não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho. É mister diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive em relação a seus efeitos, daí a necessidade de distinção entre as duas hipóteses.

Tão logo ocorra o fim do afastamento, o empregado deve se apresentar a seu empregador, a fim de não incidir sobre o abandono de emprego, que se dá após 30 dias de faltas injustificadas.

A importância de se diferenciarem a suspensão do contrato de trabalho e a interrupção do contrato de trabalho, nesse caso, dá-se pelo tema abordado, que remete, entre outras coisas, à obrigação do pagamento do salário ao empregado. Assim que ele se apresenta ao seu empregador, que está à sua disposição (art. 4º da CLT), o contrato volta a vigorar de pleno direito, com seus direitos e obrigações, independentemente da recusa do empregador.

#### **4 Das divergências entre o médico perito do INSS e o médico do trabalho**

Na situação em que o empregado se vê obrigado a afastar-se por algum motivo de doença, após determinado período, ele deverá passar pelo médico perito do INSS para ser avaliado em sua capacidade. Em caso de uma alta programada, ou da posição do médico perito do INSS, encerra-se o benefício por meio da alta médica, e o empregado deve voltar à empresa e se reapresentar ao seu empregador. Outras vezes, porém, o empregado não está apto a voltar a trabalhar, tanto por ciência própria quanto por laudos médicos particulares que afirmam sua incapacidade laboral.

O empregado, ao retornar ao seu empregador, recebe como diagnóstico do médico do trabalho a notícia de que não está apto a retornar às atividades no seu posto de trabalho. Tal situação causa grande transtorno, uma vez que o empregado inapto não poderá perceber seus vencimentos salariais decorrentes do contrato de trabalho, nem tampouco receberá o benefício do INSS.

Nessa hipótese, tem direito o trabalhador de pedir revisão administrativa da sua recusa na continuidade do gozo do benefício, mas, até que isso ocorra, ele fica sem receber o salário e também fica sem o benefício, deixando, assim, de ser

capaz de se sustentar, tendo em vista não possuir, por ora, nenhuma fonte de renda.

A alta previdenciária programada tem sido cada vez mais frequente. Após um determinado período, o empregado beneficiário se vê obrigado a voltar para seu emprego, mesmo não estando apto a executar suas funções. Essa alta é uma forma de desafogar o sistema previdenciário, o que não é correto, ao ser imposta a um empregado que ainda apresenta condições frágeis de saúde.

Ao encontrar-se nessa situação, o empregado deve comunicar seu empregador de que está fora da cobertura do benefício e, que como resultado, não tem uma fonte de renda. De imediato, o empregado deve acionar o INSS por meio do juízo competente para tentar reverter tal fato.

O empregador, na pessoa do respectivo médico do trabalho, com base no item 7.4.3.3 da NR 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional),<sup>4</sup> tem o dever de atestar aptidão ou inaptidão do empregado afastado quando este retorna ao seu posto de trabalho, e, visando proteger a empresa, o médico, atestando a inaptidão do empregado, remete-o ao INSS para que este regresse ao benefício de que estava afastado.

Já o INSS tem, em seu quadro de funcionários, médicos peritos, que são responsáveis pela avaliação do empregado que almeja o benefício, sendo no ingresso, manutenção ou encerramento. Tais peritos, ao darem a alta médica, declaram aptidão do empregado para o regresso a seu posto de trabalho. É importante lembrar que, por se tratar de um órgão público, tal decisão decorre de ato administrativo, no qual cabe a presunção da verdade.

## 4.1 Legislação

A legislação vigente, no que tange a tal assunto, não é específica o suficiente, pois, caso fosse, não existiria a problemática ora discutida.

Temos, no artigo 476 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da CLT, o que se refere à suspensão do contrato de trabalho em caso da necessidade causada por doença ou enfermidade: “Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.”

Por definição, “suspensão” significa a não prestação temporária de serviço e, por consequência, a falta da respectiva contraprestação pelo empregador. Temos também a Lei do Benefício nº 8.213/91, por meio de seus artigos 59, *caput*, 60, *caput* e §3º, e 63, *caput*: “(...) O auxílio-doença será devido ao segurado que,

<sup>4</sup> Guia [...], [2016]. A seguir, a transcrição integral do item 7.4.3.3 em questão.

havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.”

Até o 15º dia de afastamento, o salário é pago integralmente pelo empregador (até aqui, é caso típico de “interrupção” contratual), ficando a cargo do INSS o pagamento do benefício pelos dias subsequentes de afastamento (agora de “suspensão”). É assim o teor do artigo 60 e do §3º da Lei nº 8.213/91:

(...). O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

(...)

§3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99).

O artigo 63 da mesma lei aponta igualmente que, durante o gozo do auxílio-doença, o contrato de trabalho está suspenso (ou “licenciado” pela terminologia da lei): “(...) O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado.”

Na Norma Regulamentadora 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7),<sup>5</sup> item 7.4.3.3, encontramos a base normativa na qual as empresas se baseiam:

(...) No exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Ao que se percebe, a NR 7 estabelece as regras para exame médico no retorno ao trabalho.

## 4.2 Jurisprudência pertinente

Podemos notar que as decisões dos tribunais remetem, geralmente, à obrigação do empregador para com seu empregado. Quanto a isso, a lei é clara, ao

<sup>5</sup> Guia [...], [2016].

dizer que a responsabilidade pelo pagamento do salário do empregado, decorrente de contrato de trabalho, é do empregador, sendo a omissão dele ato ilícito e indenizável. A seguir, são elencadas as principais decisões jurisprudenciais atinentes ao tema:

TRT-14 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 68220084011400 RO 00682.2008.401.14.00

INCAPACIDADE LABORATIVA. LER/DORT. EMPREGADA CONSIDERADA APTA PELO INSS E INAPTA PELO MÉDICO DA EMPRESA. NAO-RECEBIMENTO DE SALÁRIO OU DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. ART. 1º, III E IV C/C ART. 170 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DANO MORAL E MATERIAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. OMISSÃO VOLUNTÁRIA. COMPROVAÇÃO. DEFERIMENTO.

Não se pode olvidar que é fundamento basilar da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV da CF). Ademais, a valorização do trabalho humano, sobre que é fundada a ordem econômica, tem o fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170 da CF). Neste caso, o ato ilícito e a culpa do reclamado pelo dano moral e material decorrem da omissão voluntária em não conduzir a reclamante à função compatível com sua capacidade laborativa, custeando seus salários enquanto negado o benefício previdenciário e, ainda, em não emitir nova CAT, buscando no Órgão competente o restabelecimento do auxílio-doença acidentário. Assim, o nexos de causalidade entre a omissão ilícita da empresa reclamada e a lesão imaterial e material suportada pela reclamante é evidente, pois não há dúvida de que - tomando-se em consideração a percepção do homem médio - na situação de total desamparo vivenciada pela autora, permanecendo dez meses sem receber o auxílio previdenciário, porque considerada apta ao trabalho pelo INSS, e sem perceber seus vencimentos, porque não aceito o retorno ao trabalho pela empresa, sem ter como prover a si e à sua família e diante da indefinição do quadro narrado; a dor pessoal, o sofrimento íntimo, o abalo psíquico e o constrangimento tornam-se patentes.

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 00111987520145010071 RJ

RECURSO ORDINÁRIO. AUXÍLIO DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ALTA DO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO. NOVO AFASTAMENTO MÉDICO DETERMINADO PELA EMPRESA. LIMBO JURÍDICO LABORAL PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DEVIDO.

A responsabilidade pelo pagamento dos salários, de período em que o empregado não gozar auxílio previdenciário e é afastado do trabalho, por

recomendação de médica da própria empresa, é do empregador, devendo ele recorrer da decisão do INSS que concede alta médica, para efeito de ressarcimento, ao invés de deixar o laborista sem quaisquer meios de subsistência, diante de quadro indefinido em relação a seu contrato de trabalho.

Há, também, decisões relatando a obrigatoriedade do empregador em manter o pagamento do salário, devido à discordância entre o primeiro e o INSS.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 00004727520125020203 SP  
00004727520125020203 A28

LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIOS DEVIDOS.

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

E também quando é nítida a ação degenerada do empregador em face do empregado que busca resolver seu martírio frente ao INSS, mas este o dispensa por justa causa.

O julgado seguinte trata do cabimento de indenização por danos materiais e morais, por parte do empregador, ao empregado que teve seu benefício previdenciário negado e, ainda assim, continua inapto a retornar ao seu trabalho:

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 00109375120145010026 RJ  
RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO.

A prática de ato ardiloso por parte do empregador para forjar demissão por abandono de emprego, quando o empregado encontra-se afastado do trabalho mas sem receber benefício previdenciário, no chamado “limbo previdenciário”, justifica a imposição de indenização

por danos morais *num quantum debeatur* elevado, a fim de atender ao caráter compensatório e punitivo-pedagógico da medida.

TST - RECURSO DE REVISTA: RR 1429002820105170011 142900-28.2010.5.17.0011

DANOS MATERIAIS E MORAIS - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO AO EMPREGADO - INAPTIDÃO PARA O TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. Após a alta previdenciária, e conseqüente fim do período de suspensão do contrato de trabalho, a regra impositiva de pagamento de salários volta a ter eficácia, ainda que a empresa, contrariando as conclusões da Previdência Social, considere o empregado inapto ao trabalho. Com efeito, deve o empregador responder pelo pagamento dos salários devidos no período em que o empregado esteve à disposição da empresa (art. 4º da CLT), sobretudo diante do seu comparecimento para retorno ao trabalho. Estão configurados os elementos que ensejam o dever de reparação, nos termos da teoria da responsabilidade subjetiva: o dano moral (sofrimento psicológico decorrente da privação total de rendimentos por longo período), o nexo de causalidade (dano relacionado com a eficácia do contrato de trabalho) e a culpa (omissão patronal no tocante ao pagamento dos salários).<sup>6</sup>

## 5 Considerações finais

O “limbo jurídico trabalhista-previdenciário” é um problema cada vez mais recorrente, e, até que seja um tema pacificado, ainda há muito para ser feito.

O trabalhador que se encontra nessa situação vive um suplício, em que se vê em um contrato de trabalho, mas sem receber nem seu salário nem um benefício para assim dar sustento a si próprio e sua família.

Mesmo em se tratando da inobservância do salário do trabalhador, questão essa amplamente protegida, o fato é que tal proteção se torna inútil no jogo de “empurra-empurra” entre o empregador e o INSS, que só é resolvido por meio de ação judicial. Talvez fosse o caso de uma regulamentação específica com relação a isso, o que seria de se pensar em longo prazo. Por outro lado, de imediato, uma postura mais firme dos nossos magistrados, no sentido de produzir sentenças mais efetivas ou, talvez, de numerários maiores, provocaria uma maior atenção ao trabalhador que depende do seu salário para seu sustento, quando este fosse

<sup>6</sup> Decisão proferida pelo relator desembargador convocado João Pedro Silvestrin (Brasil, 2013).

deixado de lado e posto em tal situação. Se se tratasse de um direito garantido em lei, sua simples aplicação resolveria o assunto.

## Referências

- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 22 mar. 2016.
- BRASIL. Tribunal Regional Trabalho (1. Região). *Recurso Ordinário 00109375120145010026 RJ*. Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, 22 de setembro de 2015. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219932307/recurso-ordinario-ro-109375120145010026-rj>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- BRASIL. Tribunal Regional Trabalho (1. Região). *Recurso Ordinário 00111987520145010071 RJ*. Relator: Desem. Leonardo da Silveira Pacheco, 17 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/310160635/recurso-ordinario-ro-111987520145010071-rj>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- BRASIL. Tribunal Regional Trabalho (14. Região). *Recurso Ordinário 68220084011400 RO 00682.2008.401.14.00*. Relator: Juiz Shikou Sadahiro, 26 de agosto de 2009. Disponível em: [http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8765558/recurso-ordinario-ro-68220084011400-ro-0068220084011400?ref=topic\\_feed](http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8765558/recurso-ordinario-ro-68220084011400-ro-0068220084011400?ref=topic_feed). Acesso em: 16 fev. 2016.
- BRASIL. Tribunal Regional Trabalho (2. Região). *Recurso Ordinário 00004727520125020203 SP 00004727520125020203 A28*. Relator: Álvaro Alves Nôga, 24 de outubro de 2015. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312199341/recurso-ordinario-ro-4727520125020203-sp-00004727520125020203-a28>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 1429002820105170011 142900-28.2010.5.17.0011*. Relator: Desem. João Pedro Silvestrin, 20 de novembro de 2013. *Dje*: Brasília, DF, 20 nov. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24703056/recurso-de-revista-rr-1429002820105170011-142900-2820105170011-tst>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FRANCE. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. *Conseil Constitutionnel, 1789*. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789>. Acesso em: 16 fev. 2016.
- GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Élson. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- GUIA trabalhista. Norma Regulamentadora 7: programa de controle médico de saúde ocupacional, [2016]. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- LIMBO. *In: SIGNIFICADOS*. [S. l.]: [s. n.], [2016]. Disponível em: <http://www.significados.com.br/limbo/>. Acesso em: 16 fev. 2016.
- MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. *Manual de metodologia da pesquisa no direito*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NEGREIROS, Teresa. *Teoria do contrato: novos paradigmas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

ONU Brasil. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 16 fev. 2016.

PINTO, Sérgio. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

REALE, Miguel. *A boa-fé no Código Civil*, [S. l.]: [s. n.], 16 ago. 2003. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/boafe.htm>. Acesso em: 17 abr. 2016.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MAZIERO, Anderson. Limbo jurídico trabalhista-previdenciário. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 50, p. 9-25, jul./set. 2023.

---