**O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: UM
BREVE ESTUDO DE CASO DA DECISÃO DO TRT 22ª REGIÃO –
TERESINA-PI – A RESPEITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO
EMPREGADO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

Marcos Maciel Batista de Sousa¹

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo principal apresentar, por intermédio de análises constitucional, trabalhista e previdenciária, um estudo de caso sobre o limbo jurídico previdenciário-trabalhista, em Teresina, no Piauí. Para isso, este artigo aponta as responsabilidades do empregador, e o impasse jurídico-social gerado no conflito entre as partes empregador-empregado. A metodologia adotada faz o resgate às referências bibliográficas e aos entendimentos jurisprudenciais, a fim de proteger o direito do empregado. Considerando que são ilícitos quaisquer prejuízos aos direitos da dignidade da pessoa humana e da seguridade social e, também, inexistindo uma legislação específica ao caso proposto, entende-se a necessidade de refletir sobre esse debate que permeia o respeito aos pressupostos constitucionais e legais do denominado “limbo jurídico previdenciário-trabalhista”, no qual o empregado nem recebe salário, nem goza de benefício previdenciário, o que, claramente, suprime e viola seus direitos fundamentais.

¹ Marcos Maciel Batista de Sousa é graduado em Direito pela Universidade Estadual do Piauí - UESPI. Pós-graduado em Direito Empresarial, Gestão e Negócios pela UNINOVAFAPI. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo Do Trabalho pelo Damásio Educacional. Advogado registrado na OAB-PI. Contato: marcosmacieldm@gmail.com

Palavras-chave: Limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Auxílio-doença. Direitos fundamentais do empregado. Estudo de caso da decisão do TRT 22ª região – Teresina-PI.

Sumário: 1. Introdução. 2. Do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. 3. Dos direitos fundamentais do empregado. 3.1 A dignidade da pessoa humana. 3.2. A seguridade social. 4. O auxílio-doença. 5. As obrigações do empregador no contexto do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. 6. Um estudo de caso sobre o tema com decisão do TRT 22ª região - em Teresina/PI. 6.1 Dos fatos. 6.2 Da decisão do Tribunal. 6.3 Da resposta ao recurso do empregador. 7. Considerações finais e propensões futuras. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo, discutem-se questões voltadas ao direito do empregado no contexto de limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Este texto pretende impulsionar reflexões sobre os direitos fundamentais do empregado previstos pela Constituição Federal de 1998 (doravante CF/88) e em legislações trabalhistas e previdenciárias. Para isso, utilizaram-se, como fontes normativas, a Consolidação das Leis do Trabalho (doravante CLT), e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O foco principal deste trabalho consiste em apresentar um estudo de caso de Teresina-PI que versa sobre o direito do empregado frente ao contexto conflitante entre as partes – empregador e empregado. Esse tema é de extrema relevância aos estudos atuais, visto que, apesar do surgimento de novas normas que regulem a legislação previdenciária, não há amparo jurídico legal específico que contemple a questão do direito do empregado frente à circunstância do limbo trabalhista.

Nesse contexto, há uma espécie de lacuna omissiva no ordenamento jurídico brasileiro quanto à temática da proteção do empregado e à aquisição das verbas a serem recebidas por ele quando acontece a alta médica pelo Instituto Nacional do Seguro Social (doravante INSS). A suspensão do benefício do auxílio-doença pode ocasionar danos ao empregado e, por isso, este artigo pretende discutir o assunto sob a ótica dos direitos fundamentais abarcados pela CF/88, bem como trazer à tona aspectos das legislações trabalhista, previdenciária e jurisprudencial.

Assim, nesta seção 1, introduz-se o que será tratado neste trabalho. No capítulo 2, define-se o que é e qual contexto em que se insere a questão do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. O capítulo 3, “Dos direitos fundamentais do empregado”, subdivide-se em dois direitos fundamentais para proteção do empregado, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e a seguridade social. Além disso, quanto à aplicabilidade do tema, optou-se por explicar, brevemente, o benefício do auxílio-doença (capítulo 4), visto que o estudo de caso ilustra o assunto com esse exemplo especificamente. No capítulo 5, este trabalho tem como escopo explanar as obrigações do empregador no contexto do limbo jurídico previdenciário. O capítulo 6 imerge, à luz da realidade fática, propriamente dita, no estudo de caso do tema em um ajuizamento na Justiça do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina, no Piauí. Eis, entre tantos outros aspectos, a relevância deste estudo para possíveis pesquisas e acessos futuros sobre o tema, que, ainda, andam muito escassos no território estadual. Por fim, no último capítulo (7), elaboram-se as considerações finais e propensões futuras.

2. DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Inicialmente, é imprescindível conceituar o que vem a ser o limbo trabalhista, com o intuito de indicar o objeto de pesquisa deste artigo. Cabral aponta que:

O limbo trabalhista (limbo: caráter indefinido, limite de uma superfície) é uma situação indefinida na relação gerada pelo trabalho. Por ser uma relação tripartite e envolver vários “atores sociais”, cada um com personalidade e interesse próprios, acaba produzindo diferentes entendimentos sobre uma mesma matéria, o que resulta em limbos trabalhistas, geralmente decorrentes da divergência na definição de um ou mais elementos da trígrama da saúde ocupacional: dano, risco e nexo. O dano, representando o prejuízo ao comprometimento da “funcionalidade” ou da “capacidade laboral” do trabalhador; o risco, aqui representando a caracterização de um elemento ambiental como sendo um simples agente ambiental, ou já como um risco ambiental; e, o nexa, representando o elo entre o trabalho e um sinistro (acidente ou doença).²

A partir desse conceito, paralelamente às relações entre empregador e empregado, compreende-se que o limbo jurídico previdenciário dê-se, neste estudo, quando o empregador, o empregado e o INSS discordam da aptidão do empregado para retorno ao trabalho após período de afastamento em gozo

² CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018.

de benefício previdenciário, o auxílio-doença. Esse limbo trabalhista traz luz a uma situação conflituosa entre os interesses desses tripartites, o que ocasiona um cenário instável em relação ao direito do empregado sobre o fato. A respeito disso, Marim afirma que “a caracterização do limbo se dá pela ausência de regulamentação devida, visto que as normas que regem a relação contratual, bem como as normas que regem o afastamento do obreiro enfermo, não são claras”³, o que faz com que não se defina a quem cabe o pagamento das verbas de direito do empregado.

Uma vez instalado esse conflito de interesses, confrontam-se, assim, os argumentos de cada parte envolvida no processo, contexto no qual se deve extrair o máximo possível delas para a lide. Segundo Cavalca, “a peculiaridade da realidade fática dos casos em exame suscita importante debate jurídico em torno da questão. O tema insere-se em um contexto maior de discussão, qual seja, o da efetividade dos direitos fundamentais sociais”⁴. Diante disso, é importante examinar cada caso concreto para que não se faça omissa a autarquia previdenciária ou, ainda, o empregador.

Reitera-se, nas palavras de Pardo, o contexto no qual se apresenta a questão, especificamente, do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, objeto de estudo deste artigo:

Atualmente é comum o segurado em gozo de auxílio-doença, receber alta previdenciária por meio da alta programada (presunção de recuperação) ou após passar pela perícia médica do INSS, com a consequente cessação do benefício, pois ficou caracterizada pelo perito médico do INSS, a recuperação da capacidade laborativa do segurado. Com a alta médica e cessação do benefício, o segurado procura a empresa para realizar exame médico de retorno ao trabalho (quando o afastamento for superior a 15 dias), ocasião que ao ser avaliado pelo médico do trabalho da empresa, é impedido de retornar ao trabalho, por ser considerado inapto, ou seja, não ter capacidade laborativa para desenvolver a sua atividade habitual, que exercia na ocasião do seu afastamento. Assim, cessado o seu benefício e negado o seu retorno ao trabalho, fica sem receber o

³ MARIM, Bárbara Pimentel. *O limbo jurídico trabalhista-previdenciário: a tensão entre os interesses da empresa e a efetividade dos direitos trabalhistas do obreiro*. Vitória, 2018, p. 25. Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV.

⁴ CAVALCA, Renata Falson. *O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. Revista de Direito Constitucional e Internacional [recurso eletrônico], São Paulo, n. 99, jan./fev. 2017, p. 2. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/113226/Renata%20Falson%20Cavalca%20.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

benefício do INSS e salário por parte do empregador. Essa situação é denominada como Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista.⁵

Diante desse contexto, passa-se ao estudo dos direitos fundamentais do empregado. Esses direitos, que compõem uma esfera normativa, deverão ser tidos como uma referência e um argumento no estudo de caso de Teresina, no Piauí, apresentado durante este artigo. Não se deve, portanto, negligenciá-los na análise do caso jurídico concreto.

3. DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO

Esta seção pretende aclarar pontos obscuros sobre o direito do empregado em termos constitucionais e legais. Para isso, o enfoque principal deste tópico é apresentar os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da seguridade social.

3.1 A dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 (art. 1º, inciso III), que protege o indivíduo de possíveis mazelas ou ofensas à sua dignidade como pessoa. Para Silva:

[...] dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.⁶

A partir desse conceito, é possível estabelecer um paralelo entre a CF/88 e o direito do empregado, visto que esse fundamento jurídico tem aplicações diretas na seara trabalhista, na medida em que se devem estabelecer conexões entre empregador e empregado que obedeçam a esse princípio. A CF/88 prevê,

⁵ PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença: responsabilidade do Empregador e INSS*. TRr: São Paulo, 2018, p. 15.

⁶ SILVA, Plácido e. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1967.

também, os direitos do empregado (art. 7), que elencam, sistematicamente, os direitos do trabalhador de modo a protegê-los de quaisquer desvios à tutela constitucional. Esses direitos servem para instrumentalizar as relações de trabalho, tanto na esfera individual - como a que pretende estudar este artigo - quanto na esfera coletiva.

Com isso, a Carta Magna estabelece normas que viabilizem a proteção do empregado buscando uma melhoria na condição social para o trabalhador. Isso ocorre para transparecer o valor social do trabalhador e, conseqüentemente, a efetivação nas relações de emprego. Nesse contexto, deve-se, assim, “observar a dignidade da pessoa humana como uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz com que seja merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade”⁷.

Portanto, a dignidade humana consiste em um valor fundamental que é transportado, também, a um princípio constitucional, regido, positivamente, em norma. O caráter explícito desse direito age nos campos moral e normativo em prol de atingir, com eficácia, efetividade e precisão, os direitos fundamentais. Nas palavras de Sarlet:

[...] a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social.⁸

Dito disso, deve-se incluir o empregado de modo a mantê-lo protegido em seu direito. Passa-se a seguir, ao próximo tópico, referente ao direito à seguridade social.

3.2 A Seguridade Social

Conforme Martins, o direito à seguridade social consiste em um “conjunto de princípios de instruções que vem a estabelecer normas de proteção social às pessoas e aos trabalhadores, com o objetivo de assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social”⁹. Conforme o artigo 194, da CF/88, esse direito é tutelado por meio de ações de iniciativa dos poderes

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed - Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012, p. 123.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 19.

públicos e da sociedade, sendo essas destinadas a defender os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Nesta seção, o foco principal é o campo da previdência social.

A CF/88 trouxe ao setor previdenciário um tratamento voltado às políticas sociais, a fim de garantir o direito à seguridade social por intermédio do Sistema de Seguridade Social. Desse modo, a função do Estado torna-se mais atuante e atenta às necessidades do empregado e em sua proteção social.

Na atualidade, a norma constitucional direciona-se no sentido de defender ações estatais que promovam campos assistenciais, sendo a seguridade social o grau máximo de proteção social. Nesse contexto, destaca Ibrahim que:

O Brasil tem seguido esta mesma lógica, sendo que a Constituição de 1988 previu um Estado do Bem-Estar Social em nosso território. Por isso a proteção social brasileira é, prioritariamente, obrigação do Estado, o qual impõe contribuições obrigatórias a todos os trabalhadores. Hoje, no Brasil, entende-se por seguridade social o conjunto de ações do Estado, no sentido de atender às necessidades básicas de seu povo nas áreas de Previdência Social, Assistência Social e Saúde.¹⁰

Essa rede de proteção estatal contribui, diretamente, para estabelecer ações positivas que garantam a dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, cuidem das questões básicas do povo. Assim, é assegurado à sociedade o atendimento de suas necessidades. Nesse sentido, para certificar que o direito à seguridade social seja cumprido, a previdência social trata de reunir um conjunto de direitos voltados à seguridade social e se manifesta pela atividade do Estado, não o considerando como assistencialista, e, sim, como atuante em defesa dos direitos fundamentais do empregado.

No Direito do Trabalho, a norma de ordem pública deve preconizar ato não lesivo ao empregado. Com isso, a intervenção do Estado deve ocorrer ocorre em favor da vontade do empregado, e não o contrário. Isso para que haja o empoderamento da parte mais fraca no contexto das figuras tripartites, assegurando o comprometimento da vontade da parte mais carente, por assim dizer, da relação social.

¹⁰ IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 4.

4. O AUXÍLIO-DOENÇA

Um dos pilares do direito do empregado consiste em que esse obtenha, quando necessário, auxílios que contribuam para manter sua dignidade como pessoa humana. Pensando nisso, o ordenamento jurídico protege o empregado oferecendo a ele meios para sua própria subsistência em casos de inaptidão ao trabalho. Visa-se, com isso, a manutenção de vida do segurado e, também, de sua família até o período da devida recuperação.

Nesse contexto, diz-se que o auxílio-doença é um benefício previdenciário previsto na Lei n.º 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Em seu artigo 59, define-se que “o auxílio-doença será devido ao segurado que, 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”¹¹.

Trata-se, desse modo, de um benefício não programado que ocorre em função de alguma limitação que impossibilite o empregado a exercer o seu ofício. Sendo assim, consiste em um “benefício temporário, pois perdura enquanto houver convicção, por parte da perícia médica, da possibilidade de recuperação ou reabilitação do segurado, com o conseqüente retorno à atividade remunerada”¹²

5. AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR NO CONTEXTO DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Diante do cenário do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, a atuação do empregador é de suprema importância, pois, ao retornar o empregado ao devido ofício, recebendo a alta do INSS, a empresa deve cumprir a sua função social e permitir que o empregado retorne às suas atribuições. Pode, inclusive, nos limites da capacidade do empregado, ser esse locado em função distinta a anteriormente ocupada, com o intuito de respeitar o direito do empregado.

¹¹ BRASIL. *Lei nº 8.213, 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> Acesso em: 11 abr. 2021.

¹² IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 652.

O artigo 89 da Lei n.º 8.213/1991, que trata da habilitação e reabilitação profissional e social, deixa claro que o reingresso ou a reinserção do empregado devem “proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.”¹³

A partir desse amparo da norma, é perceptível que cabe ao empregador a reintegração do empregado, imediatamente, após a alta do INSS, visto que ferem seus direitos fundamentais de receber salários para prover o seu sustento. Além disso, o empregado, em situação vexatória, mantém-se atrelado a um contrato de trabalho, ficando esse impedido de retornar ao trabalho, com o agravante, ainda, por não receber as verbas rescisórias e os valores depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (doravante FGTS).

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho, de forma correta e coerente, nas situações em que o empregado, após a cessação do benefício por incapacidade, tem o seu retorno ao trabalho impedido pela empresa, está reconhecendo que esse tem, sim, direito à indenização pelos salários não pagos após o período de cessão do benefício do auxílio-doença, ou seja, no período compreendido entre a cessação ou indeferimento do benefício pelo INSS, e a efetiva reintegração do empregado à empresa. Nesse diapasão, a jurisprudência apresenta o seguinte:

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, as obrigações contratuais retomam sua eficácia. Assim, se a interrupção da prestação de serviços se dá por imposição do empregador que, diferentemente do Órgão Previdenciário, considera a empregada inapta para o trabalho, 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 entendimento entre o empregador e o Órgão Previdenciário, em situação obscura

¹³ BRASIL. *Lei nº 8.213, 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> Acesso em: 11 abr. 2021.

que a doutrina e a jurisprudência atuais denominam de “limbo previdenciário trabalhista”. (TRT-1 - RO: 00102035420145010009 RJ, Data de Julgamento: 27/06/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 08/07/2016).¹⁴

A partir desse entendimento jurisprudencial, fica claro que tinha o empregador agido inadequada e equivocadamente em relação ao empregado, pois, além da finalidade social do trabalho, ao reintegrar ou readaptar o empregado, a empresa deve elaborar o devido valor com seu empregado, evidenciando, assim, que se importa com a recuperação dele. Além disso, não sendo constatada a incapacidade laboral do trabalhador em perícia realizada por perito do INSS, o contrato de trabalho não permanecerá suspenso, respondendo a empresa por todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, independentemente do convencimento dos médicos da empresa. Em outras palavras, o laudo médico emitido pela empresa não valida a suspensão do contrato de trabalho.

Portanto, desde que respeitadas as hipóteses de doença profissional ou acidente do trabalho nas quais há o direito à estabilidade no emprego, conforme o artigo 118, *caput*, da Lei n.º 8.213/1991, o qual define que “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”¹⁵, a legislação trabalhista permite ao empregador dispensar o empregado e romper, unilateralmente, o contrato de trabalho desde que realize o pagamento de indenizações e multas previstas em lei, não sendo justificável que a empresa permaneça com o empregado sem lhe pagar salários e benefícios nessa circunstância.

Ademais, a Justiça do Trabalho, além de reconhecer a obrigação da empresa de pagar os salários ao empregado que tenta retornar ao trabalho e é impedido, também tem reconhecido nesse fato situação vexatória que enseja

¹⁴ RIO DE JANEIRO. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região*. Recurso Ordinário: 0010203-54.2014.5.01.0009. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. 27 jul. 2016, Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360398380/recurso-ordinario-ro-102035420145010009-rj/inteiro-teor-360398436>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁵ BRASIL. *Lei nº 8.213, 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/civil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 abr. 2021.

a reparação por danos morais ao trabalhador nessas situações. Veja-se, nesse viés, o Agravo de Instrumento referente a esse tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. NÃO ACEITAÇÃO DO TRABALHO DA OBREIRA APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DA EMPREGADORA. ENCERRAMENTO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. CABIMENTO 2. IMPEDIMENTO DO RETORNO AO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal Regional do Trabalho, após sopesar as provas dos autos, concluiu que houve recusa injustificada da Reclamada em aceitar o labor da Obreira após a alta previdenciária. Segundo consta na decisão recorrida, ao término do benefício previdenciário, a Autora foi considerada apta pelo INSS e compareceu ao serviço médico da Reclamada, que a considerou inapta. Nesse contexto, o Regional considerou ter havido o encerramento da suspensão do contrato de trabalho, continuando ele a produzir todos os seus efeitos, inclusive remuneratórios (pagamento de salários até o efetivo retorno ao trabalho), deferindo à Reclamante, ainda, uma indenização pelo dano moral sofrido. A decisão recorrida se harmoniza com a ordem jurídica atual, que aloca o indivíduo em posição especial no cenário social, despontando nítido o caráter precursor do direito à dignidade da pessoa humana (1o, III, da CF) sobre todo o sistema constitucional. O texto celetista, concretizando os primados constitucionais ligados à saúde no meio ambiente laboral (art. 6o, 7o, XXII, XXVIII, 196, 200, VIII, CF), estipula obrigação do empregador na prevenção de doenças ocupacionais (art. 157). Ademais, a Convenção no 161 da OIT impõe, como princípio de uma política nacional, “a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”. Registre-se, por oportuno, ser desnecessário que a Reclamante se submeta a processo de reabilitação profissional, junto ao INSS, para fins de readaptação no trabalho. Dessa forma, cabe ao empregador, na incerteza quanto à aptidão da Reclamante para o exercício de suas funções, realocá-la em atividade compatível

com suas limitações físicas, e não puramente recusar seu retorno ao trabalho. Isso porque, segundo o ordenamento jurídico pátrio, o empregador também é responsável pela manutenção e respeito aos direitos fundamentais do empregado, devendo zelar pela afirmação de sua dignidade e integração no contexto social - e a readequação de suas funções no processo produtivo da empresa faz parte deste mister. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 813-18.2013.5.02.0090, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017).¹⁶

Em consonância à compreensão jurisprudencial, recusando a empresa a cumprir a decisão judicial ou, ainda, na hipótese de não haver mais possibilidade fática de retorno ao posto de trabalho, deve-se pleitear a rescisão indireta do contrato do trabalho por culpa da empresa, decorrendo daí a obrigação do empregador de realizar o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, possibilitando ao empregado a busca de uma nova colocação do mercado de trabalho. Isso para que se faça cumprir o princípio da dignidade da pessoa humana que, conforme Sarlet, no contexto do trabalho, serve para “proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social”¹⁷. Em outras palavras, diante da situação de limbo previdenciário e após a alta do INSS, o trabalhador possui o direito à reabilitação profissional, estando esse amparado pela CF/88.

6. UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TEMA COM DECISÃO DO TRT 22ª REGIÃO - EM TERESINA-PI

O presente estudo de caso debruça-se sobre a decisão da Justiça do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina-PI. Trata-se de processo de Rito Sumaríssimo¹⁸,

¹⁶ BRASÍLIA. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento: 813-18.2013.5.02.0090. Relator Mauricio Godinho Delgado, 22 mar. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442493159/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8131820135020090/inteiro-teor-442493198>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012, p. 123.

¹⁸ Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região. 1ª Turma. Processo n.º 0001953-94.2016.5.22.0003.

em que constam as duas partes envolvidas: o reclamante AADC e a reclamada VCC S.A.

6.1 Dos fatos

O reclamante AADC foi admitido pela reclamada VCC S.A para exercer sua função em setembro de 2013. Ocorre que, em setembro do ano seguinte, o reclamante requereu junto ao INSS o auxílio-doença acidentário, tendo em vista problema de saúde em função do exercício de suas atribuições no trabalho, o que o impossibilitou a trabalhar. O benefício foi concedido pela autarquia previdenciária, tendo sido renovado até janeiro de 2016. O reclamante, logo depois de findado o benefício, dirigiu-se à empresa, em cumprimento à legislação vigente.

Ao se apresentar para retornar às atividades, a reclamada VCC S.A o direcionou ao setor médico da empresa, tendo esse avaliado o reclamante AADC como inapto para a retomada das funções outrora executadas. O profissional da saúde protocolou um recurso junto ao INSS, que foi negado. Assim, encontrou-se o AADC no limbo jurídico previdenciário-trabalhista, ficando ele sem receber, nem o auxílio-doença acidentário, nem o salário.

A situação, que gera a indefinição e o desamparo do empregado nesse contexto, certamente, viola seus direitos, uma vez que o submete a uma situação vexatória de permanecer sem qualquer rendimento, acarretando-lhe a perda da sua dignidade humana, ficando à margem da contribuição de terceiros e, portanto, desamparado nesse impasse entre do INSS e o empregador. Nesse caso, entende-se que a responsabilidade de receber e readaptar o empregado é da empresa¹⁹, pois o trabalhador não pode ser submetido, indefinidamente, ao impasse gerado pelo empregador que recusa receber o empregado em decorrência de uma incapacidade que não é reconhecida pelo INSS.

6.2 Da decisão do Tribunal

Considerados os fatos apresentados, o advogado da parte reclamante AADC solicita a antecipação dos efeitos de sua tutela jurídica, requerendo, com isso, que sejam pagos os salários do período indicado, bem como a continuação do pagamento de seus salários até a resolução do impasse existente com o INSS. Alegando o reclamante AADC que, cessado o benefício previdenciário que outrora lhe foi concedido em decorrência de doença acidentária, apresentou-se à reclamada para retorno das atividades, recebendo uma negativa.

Conforme o entendimento da Juíza Benedita Guerra Cavalcante (2016), pertencente ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região, especificamente, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina-PI:

Não prosperam as alegações da parte Reclamada. A uma, porque, como já acima mencionado, os documentos carreados aos autos (id. baf81c3) contrariam a sua afirmação de que teria sido do Reclamante a iniciativa de manter-se afastado; a duas, porque, além de ter atestado a incapacidade de labor do Autor, reencaminhando-o à Autarquia Previdenciária para tentativa de renovação da licença, a Reclamada, coerentemente com as medidas já adotadas, também não teve a iniciativa de demitir o Reclamante por abandono de emprego; a três, e por fim, porque não pode o Autor, hipossuficiente, permanecer sem receber salário, ou mesmo o mencionado benefício, por razões alheias, digo, às quais não deu causa.²⁰

Nesse sentido, julgou-se procedente a solicitação do reclamante AADC. Cabe ressaltar que, no caso em análise, o pedido de antecipação de tutela foi concedido ao reclamante AADC, tendo como princípio norteador o artigo 300 do Código de Processo Civil o qual define que “a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”²¹.

Diante do amparo jurídico ao empregado, deferiu-se o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para determinar que a reclamada VCC S.A fosse intimada, por mandado, a comprovar nos autos, o pagamento, ao reclamante, dos salários vencidos desde a cessação do benefício previdenciário, bem como a continuar realizando o pagamento dos salários vincendos até a resolução do impasse existente com o INSS.

6.3 Da resposta ao recurso do empregador

Quanto ao mérito dos salários em atraso após o fim do benefício previdenciário, a certidão de julgamento da 1ª turma apresentada no Acórdão afirma ser de responsabilidade do empregador a readaptação do empregado em outra atividade ou função. Não se pode, com isso, recusar a reintegração ao trabalho, visto que afeta o recebimento do salário do desse e, conseqüentemente, o meio de seu sustento.

²⁰ CAVALCANTE, Benedita Guerra. *Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região*. Rito Sumaríssimo: 0001953-94.2016.5.22.0003. 9 ago. 2016, p. 2.

²¹ BRASIL. *Código de Processo Civil de 2015*. Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

Entende-se que, após a cessão do afastamento previdenciário, o pacto entre empregador-empregado retorna ao seu curso normal. Diante disso, é dever do empregador o pagamento dos respectivos salários ao empregado, na medida em que o conflito entre a decisão do INSS e do médico da empresa, referindo-se à capacidade laboral do reclamante, não exime o empregador da sua obrigação de pagamento dos salários. A compreensão do Tribunal Superior do Trabalho faz-se neste sentido:

DOENÇA OCUPACIONAL. ALTA PREVIDENCIÁRIA. AUSÊNCIA DE REINTEGRAÇÃO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A postura da demandada posicionou o autor no que se convencionou chamar de “limbo previdenciário”, no qual o trabalhador, após a alta previdenciária, não foi reintegrado à empresa nem recebeu o pagamento dos salários relativos ao período. Nestas situações, a jurisprudência trabalhista assenta que o empregado não poderá ser privado de sua remuneração, a qual deve ser adimplida pelo empregador. Precedentes do TST”. (Processo: RO - 0000608-74.2015.5.06.0003, Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Data de julgamento: 31/05/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 31/05/2017).²²

Assim, o entendimento dos desembargadores deu-se no sentido de ser devido o pagamento dos salários da data da alta previdenciária até a reintegração do reclamante. Em outras palavras, no período de limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPENSÕES FUTURAS

Considerando tudo o que foi analisado durante este artigo, é possível afirmar que há uma grande dificuldade de solucionar o problema do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, na medida em que se manifesta a carência de uma disciplina legal, clara e específica que atenda, adequadamente, a essa realidade. Nesse sentido, é imprescindível existir regulamentação própria que permeie esse quadro fático, pois, mesmo na jurisprudência, o posicionamento em favor do empregado ainda não é unânime. Essa instabilidade provocada pela insegurança jurídica relativiza o direito que tem o empregado, o que

²² RECIFE. *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região*. Recurso Ordinário: 0000608-74.2015.5.06.0003. Redator: Maria do Carmo Varejão Richlin. 31 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/164269617/trt-6-judiciario-13-10-2017-pg-3278>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

pode fazer com que o posicionamento do empregador seja incoerente ou, até mesmo, viole os direitos fundamentais de seu empregado.

Dessa forma, deve o Estado oferecer medidas que contribuam, positivamente, na relação entre empregado, empregador e INSS. Isso para que haja crescimento e amadurecimento da ordem constitucional à luz de uma justiça social que se comprometa com os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana, construindo condições mínimas de existência à pessoa que se encontre no limbo jurídico previdenciário-trabalhista, e o direito à seguridade social.

Portanto, é fundamental que todo empregador considere, atentamente, o risco empresarial da função social da empresa e cumpra seu compromisso aos mandamentos constitucionais de proteção aos direitos fundamentais do empregado. O trabalho deve, assim, pautar-se no direito da pessoa humana, podendo essa usufruir de seu devido reconhecimento, pois, por meio de atividades laborais, o indivíduo participa da sociedade e é capaz de alcançar novos patamares civilizatórios de dignidade, devendo, por isso, terem seus direitos devidamente protegidos e salvaguardados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Código de Processo Civil de 2015*. Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

_____. *Lei nº 8.213, 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> Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASÍLIA. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento: 813-18.2013.5.02.0090. Relator Maurício Godinho Delgado, 22 mar. 2017. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442493159/agravo-de-instrumento-em-recorso-de-revista-airr-8131820135020090/inteiro-teor-442493198>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCA, Renata Falson. *O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. Revista de Direito Constitucional e Internacional [recurso eletrônico], São Paulo, n. 99, jan./fev. 2017. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/113226/Renata%20Falson%20Cavalca%20.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CAVALCANTE, Benedita Guerra. *Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região*. Rito Sumaríssimo: 0001953-94.2016.5.22.0003. 9 ago. 2016.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 19. Ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014.

MARIM, Bárbara Pimentel. *O limbo jurídico trabalhista-previdenciário: a tensão entre os interesses da empresa e a efetividade dos direitos trabalhistas do obreiro*. Vitória, 2018 Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença: responsabilidade do Empregador e INSS*. TRr: São Paulo, 2018.

RECIFE. *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região*. Recurso Ordinário: 0000608-74.2015.5.06.0003. Redator: Maria do Carmo Varejão Richlin. 31 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/164269617/trt-6-judiciario-13-10-2017-pg-3278>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

RIO DE JANEIRO. *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região*. Recurso Ordinário: 0010203-54.2014.5.01.0009. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. 27 jul. 2016, Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360398380/recurso-ordinario-ro-102035420145010009-rj/inteiro-teor-360398436>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012.

SILVA, Plácido e. *Vocabulário jurídico*. São Paulo: Forense, 1967.