



PARECER/OUTUBRO/2019.

EMENTA: LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO - FUNCIONÁRIO COM PEDIDO DE PRORROGAÇÃO DO BENEFÍCIO DO AUXÍLIO - DOENÇA INDEFERIDO PELO INSS E CONSIDERADO INAPTO A RETONAR AO TRABALHO - PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

I - RELATÓRIO

Trata-se de parecer jurídico solicitado pela Associação dos Municípios de Mato Grosso Do Sul – ASSOMASUL, acerca da situação de um funcionário, Sr. Nailton de Assis Bicudo, que teve seu pedido de prorrogação do benefício auxílio-doença negado pelo INSS, e foi considerado INAPTO pelo médico do trabalho para retornar as atividades laborais.

Nesse deslinde, objetiva-se informações sobre a situação vivenciada pelo funcionário, denominada de “limbo jurídico previdenciário”, bem como, a responsabilidade da empresa com o empregado e as medidas a serem tomadas.

Desse modo, o presente parecer abordará os aspectos legais e doutrinários sobre o tema, alinhados ao recente entendimento do **TRIBUNAIS SUPERIORES**, em especial o **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, emitindo-se ao final, o posicionamento observado como apropriado ao caso em apreço.

É a síntese do necessário.

II - DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Preliminarmente ao mérito do presente parecer, impende consignar alguns aspectos gerais quanto ao **Limbo Jurídico Previdenciário** vivenciado pelo





funcionário, especialmente no que atine o entendimento doutrinário e dos Tribunais Superiores sobre o assunto.

De acordo com a doutrina, o Limbo Jurídico Previdenciário se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários, por estar impedido pelo médico do trabalho de retornar a suas atividades.

Essa situação ocorre quando há o encerramento do prazo de concessão do auxílio-doença pelo INSS, em razão do perito médico da autarquia considerar que o empregado não está mais incapaz para o trabalho, e mesmo assim, este fique impossibilitado de voltar ao labor, em razão do médico do trabalho da empresa o considerar inapto e que a alta concedida pelo INSS contrasta com a sua condição de enfermo.

Casos como este são cada vez mais comuns, ocasionando o ingresso de diversas ações nas áreas trabalhistas e previdenciárias, na medida em que não existe legislação específica sobre o tema, a fim de definir as responsabilidades da empresa sobre este trabalhador.

Diante da ausência de legislação regulamentando tal situação, deve-se observar o entendimento jurisprudencial dos tribunais, para constatar qual seria a responsabilidade do empregador nesta questão, e como este deve proceder quanto as medidas a serem tomadas.

Nessa senda, as Cortes trabalhistas têm apresentado entendimento no sentido de que o empregador é responsável pelo funcionário quando a autarquia previdenciária o considera apto ao retorno de suas atividades, e o médico do trabalho o considere inapto, sendo ônus do empregador pagar os salários do empregado ainda que este não retorne efetivamente às atividades antes desempenhadas.





Na oportunidade, colaciono recente entendimento do **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (APRESENTADO EM FACE DO TEOR DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 40/2016 DO TST). **IMPASSE ENTRE A PERÍCIA DO INSS E A AVALIAÇÃO MÉDICA DA EMPRESA. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. EMPREGADO QUE PERMANECE POR UM PERÍODO SEM RECEBER SALÁRIOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.** O caso dos autos diz respeito à situação em que se configura um impasse entre a avaliação perpetrada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. **Trata-se de situação que é denominada pela doutrina de "limbo-jurídico-previdenciário",** que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários. **A esse respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do empregador. Precedentes.** Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA . TEMA ADMITIDO NA DECISÃO DE ADMISSIBILIDADE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DESCABIMENTO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA PELO SINDICATO PROFISSIONAL. SÚMULAS N. os 219 E 329 DO TST. A questão do deferimento dos honorários assistenciais no âmbito da Justiça do Trabalho está pacificada por este Tribunal por meio da Súmula n.º 219, cuja orientação foi mantida mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, como confirma o Verbete Sumular n.º 329, também desta Corte. Assim sendo, a prevalecer a diretriz emanada da Súmula n.º 219 do TST, o preenchimento dos requisitos da Lei n .º 5.584/1970 é necessário para o deferimento dos honorários advocatícios. Dessa feita, não se encontrando o Reclamante assistido por seu sindicato profissional, é indevida a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios. Recurso de Revista conhecido e provido.





(TST - ARR: 203015020155040601, Relator: Maria de Assis Calsing, **Data de Julgamento: 11/04/2018**, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018). (g.n)

Neste mesmo sentido, é o posicionamento do **Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Mato Grosso do Sul, TRT-24**, emitido em 17/07/2019, senão vejamos:

SALÁRIOS. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. RESPONSABILIDADE. Há cessação do benefício previdenciário pela alta previdenciária e, por outro lado, também não há pagamento do salário, embora a suspensão do contrato chegue a seu termo com a alta previdenciária. **Assim, cessado o benefício previdenciário, se o empregado se apresentar para retornar ao trabalho e for considerado inapto pela empresa, remetendo-o a esse limbo jurídico previdenciário, é a empregadora que será responsabilizada pelo pagamento da remuneração do período posterior a alta previdenciária.**

(TRT-24 00240230520175240007, Relator: JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA, **Data de Julgamento: 17/07/2019**, 2ª Turma)

(g.n.)

Ainda, necessário trazer à baila o posicionamento do ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte sobre o assunto:

“Atenta contra o princípio da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, a conduta do empregador que mantém o empregado em eterna indefinição em relação à sua situação jurídica contratual, sem recebimento de benefício previdenciário, por recusa do INSS e é impedido de retornar ao trabalho. Não é possível admitir que o empregado deixe de receber os salários quando se encontra em momento de fragilidade em sua saúde, sendo o papel da empresa zelar para que possa ser readaptado no local de trabalho ou mantido em benefício previdenciário.”

(original sem destaque)





Denota-se que, se buscou proteger o trabalhador, por ser este à parte hipossuficiente da relação, bem como, em respeito aos princípios da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, pois entende-se que o trabalhador não pode ficar desamparado financeiramente no momento em que mais precisa.

No caso em apreço, o funcionário Nailton Assis Bicudo recebeu o benefício auxílio-doença até 13/03/2019, sendo indeferida a solicitação de prorrogação do benefício, em razão da Autarquia Previdenciária entender que o mesmo não se encontrava mais incapaz para o trabalho.

Por conseguinte, no dia 21/03/2019 o funcionário foi submetido a avaliação com o médico do trabalho da empresa, para retornar a sua função, sendo que ao realizar o exame para Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, foi constatado que o mesmo ainda está INAPTO para voltar ao trabalho.

Diante disso, o funcionário está sem perceber auxílio-doença pelo INSS diante da não prorrogação do benefício, e ainda, sem remuneração de sua empregadora, por não poder retornar as suas atividades laborais, configurando o chamado limbo jurídico previdenciário.

Desta feita, é necessário pontuar quais as medidas devem ser tomadas pela empregadora, bem como fixar sua responsabilidade em relação ao empregado afastado, em especial quanto ao pagamento de sua remuneração.

Inicialmente, a empresa empregadora poderá apresentar recurso administrativo ou ação acidentária contra o INSS, e, verificar junto ao médico do trabalho, a possibilidade de readaptar o funcionário em outra função.

No presente caso, esclarece que já houve a interposição de Recurso Administrativo na Junta de Recursos – CRSS do INSS, em 04 de abril de 2019, **contudo, ainda não houve julgamento**, e com relação a readaptação do funcionário, não há indicação médica quanto a sua possibilidade.





Destarte, fica desde já pontuado que em caso de **impossibilidade de readaptação, o empregado deverá receber licença remunerada até que a questão seja solucionada**, sendo, portanto, sempre prestigiado o lado hipossuficiente da relação contratual, qual seja, o do empregado.

Estes procedimentos, são fundamentais para evitar eventual agravamento na saúde do funcionário, bem como maiores problemas à empresa, na medida em que determinar que o trabalhador desempenhe suas atividades habituais sem que esteja apto poderia gerar o dever do empregador indenizá-lo, uma vez que a empresa estaria contribuindo para o agravamento da doença na modalidade concausa.

Por tudo o que se expôs, opina-se pela readaptação do funcionário em outra função, de modo que é de responsabilidade da empresa empregadora realizar o pagamento dos salários de seu empregado, durante o período do limbo jurídico previdenciário, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial.

III - CONCLUSÃO.

Ante todo o exposto, alinhado à questão que suscitou os esclarecimentos apresentados no presente parecer, conclui-se que o funcionário Nailton Assis Bicudo possui direito de perceber licença remunerada, que deverá ser paga por sua empregadora, enquanto persistir esse limbo jurídico previdenciário, devendo ser imediatamente restabelecido sua remuneração mensal, independente de sua readaptação.

Por fim, salientasse que em caso de desprovimento do recurso administrativo interposto junto ao INSS, haverá a possibilidade de ingressar com ação judicial, visando o reconhecimento da incapacidade laborativa temporária do funcionário, e conseqüentemente, que este volte a receber o auxílio-doença,





SOUZA, FERREIRA & NOVAES
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ocorrendo então a suspensão do contrato de trabalho, cessando a licença remunerada paga pela empregadora.

É o parecer.

Campo Grande/MS, 18 de outubro de 2019.

GUILHERME AZAMBUJA NOVAES

OAB/MS 13.997

LUIZ FELIPE FERREIRA

OAB/MS 13.652

MARLUCY FERREIRA SANTOS

OAB/MS 19.206

ÉLIDA LIMA

OAB/MS 20.918

