

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Igor Leonardo Soares de Brito¹

Victor Rufino Alves²

Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

O presente estudo analisa a responsabilidade civil do empregador que impede o empregado de retornar ao trabalho após a alta programada designada pela previdência social, destarte a interrupção ao pagamento do benefício auxílio por incapacidade temporária, contudo, este empregado ainda se encontra inapto a realizar suas atividades laborativas. O problema abordado é denominado de limbo jurídico previdenciário trabalhista. Será ainda, abordado, a responsabilidade do empregador diante da situação caracterizada como limbo e o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Palavras-chave: Limbo jurídico previdenciário trabalhista. Responsabilidade civil. Possibilidades jurídicas na seara judicial. Auxílio por incapacidade temporária. Alta programada.

LABOR PENSION LEGAL LIMBO

ABSTRACT

This study analyzes the civil liability of the employer that prevents the employee from returning to work after the scheduled discharge designated by the social security, Address the interruption to the payment of sickness benefit, However, this employee is still unable to perform his work activities. The problem addressed is called labor welfare legal limbo. It will also be addressed the responsibility of the employer in the situation characterized as limbo and the understanding of the Regional Labor Courts.

Keywords: Limbo juridical social security labor. Civil liability. Legal possibilities in the judicial field. Disease relief. Scheduled discharge.

¹ Igor Leonardo Soares de Brito, Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: leonardo.igor6@gmail.com

² Victor Rufino Alves, Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: victor.rufino2010@hotmail.com

³ Professora na Universidade de Uberaba. Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária. E-mail: jussara.pedrosa@uniube.br

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é analisar uma situação que atinge um grande número de trabalhadores brasileiros, com o intuito de uma possível solução. Como resultado, a pesquisa é abordada com cunho bibliográfico e documental, com o objetivo de fazer pesquisa exploratória para sua construção, através de análises doutrinárias, e jurisprudenciais para demonstrar a situação do limbo jurídico previdenciário trabalhista que prejudica o trabalhador em decorrência de uma divergência entre o empregador e a previdência social, será analisado quais os fatores que levaram a essa situação e, segundo os Tribunais do Trabalho, quem é o responsável pelos danos causados a esses trabalhadores durante o período do limbo jurídico previdenciário trabalhista.

Em primeiro tópico será do que se trata o limbo jurídico previdenciário trabalhista podemos definir que é o período em que o trabalhador após receber o auxílio por incapacidade temporária, em razão de acidente de trabalho ou até mesmo doença e, recebe a alta previdenciária tem o seu retorno ao trabalho. A seguir será abordado, também, o instituto da alta programada do INSS que é a interrupção da percepção do auxílio por incapacidade temporária, sem exame prévio para determinar se o trabalhador está ou não apto a retornar ao trabalho.

O problema será investigado por este estudo, com a finalidade de demonstrar que o ordenamento jurídico terá que estabelecer uma solução que não prejudique o empregado por ele ser parte vulnerável na relação contratual. Além disso, será abordada, de forma rápida e resumida, como se dá o benefício do auxílio por incapacidade temporária.

Por fim, será pontuado a responsabilidade do empregador perante ao empregado que se encontra na situação do limbo previdenciário trabalhista, sendo explicado como este se dá, suas razões e consequências, tanto para o empregador, e principalmente para o empregado, por se tratar de figura vulnerável na relação.

2 ALTA PROGRAMADA DO INSS

O sistema da alta programada versa sobre a fixação de data para alta médica do Segurado beneficiário de auxílio por incapacidade temporária. De acordo com esse sistema, o perito do INSS estabelece o prazo final para o recebimento do benefício sem que seja realizada nova perícia.

Cabe ressaltar que, o perito mediante um programa informatizado o qual é baseado em estatísticas irá lançar um prazo final para o recebimento do benefício e transcorrido o prazo o sistema suspende o benefício automaticamente, sem que seja realizada nova perícia.

A alta programada é uma prática realizada pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), que ao realizar a cessão do benefício de auxílio por incapacidade temporária, estipula automaticamente a data de cessação do benefício sem que haja a realização de uma nova perícia para constatar a aptidão ou não do segurado para exercer suas atividades laborais. Inicialmente a referida alta programada se encontra amparada juridicamente através da IN 128/2022 em seu art. 339, Decreto Lei nº 10.410/20.

Art. 339. O Perito Médico Federal estabelecerá a existência ou não de incapacidade para o trabalho e, conforme o caso, o prazo suficiente para o restabelecimento dessa capacidade.

Art. 78 § 1º Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio por incapacidade temporária, judicial ou administrativo, deverá estabelecer o prazo estimado para a duração do benefício.

Até o ano de 2017 a autarquia previdenciária aplicava a alta programada com fundamento jurídico, apenas por meio da instrução normativa e no Decreto supracitados, entretanto, tal posicionamento é contrário ao que determina a Lei nº 8.213/91 em seu artigo 62, o qual impõe a necessidade de nova perícia para que o segurado retorne a suas atividades laborais, apenas quando constatado efetivamente sua aptidão. Tendo em vista a divergência entre o texto legal e a fundamentação utilizada pelo INSS, a qual se baseava apenas em decreto e instrução normativa, observava-se que a alta programada deveria ser considerada ilegal, diante a necessidade de respeito a hierarquia das normas, sendo que leis devem se sobrepor aos decretos e instruções normativas.

Neste entendimento, ainda em 2017 foi o voto do Ministro Sérgio Kukina, ao julgar o REsp1599554, momento em que o ministro se manifestou pela aplicabilidade do determinado na legislação:

A cessação de benefício previdenciário por incapacidade pressupõe prévia avaliação médica, sendo imprescindível, no caso concreto, que o INSS realize nova perícia, em ordem a que o segurado retorne às atividades habituais apenas quando efetivamente constatada a restauração de sua capacidade laborativa. (STJ - REsp: 1599554 BA 2016/0122451-9, Relator: Ministro SÉRGIO KUKINA, Data de Julgamento: 28/09/2017, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 13/11/2017).

O Instituto Nacional do Seguro Social utilizasse da justificativa de que aplica a supracitada alta para desburocratizar o procedimento de concessão de benefício de auxílio

por incapacidade temporária. Insta salientar que, o INSS deve proporcionar um acompanhamento ao segurado incapaz até o momento em que o segurado se encontre apto a realizar suas atividades.

Após aplicar o entendimento pela alta programada fundamentado apenas no decreto e na instrução normativa, o INSS passou a contar também com a fundamentação oriunda das Medidas Provisórias 739/16 e 767/17, bem como com a conversão da MP767/17 na Lei de nº 13.457/17.

Todavia, apesar de possuir a fundamentação baseada em lei, tal legislação foi considerada inconstitucional pela turma recursal do Juizado Especial Federal da Seção Judiciária de Sergipe no julgamento do RE 1.347.526, a qual afastou sua aplicabilidade sob o argumento de que há a impossibilidade constitucional de edição de legislação relativa a direito processual por meio de medida provisória, bem como, pelo entendimento de que não se encontravam presentes aspectos suficientes que caracterizassem relevância e urgência para edição da medida provisória sobre matéria previdenciária. (STF, 2022).

3 BENEFÍCIO DE AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O auxílio por incapacidade temporária é o benefício pago pela Previdência Social destinado a realizar a substituição do salário do trabalhador quando este se encontra em período de incapacidade de exercer sua atividade remuneratória por mais de quinze dias, devido ser acometido de alguma doença, acidente ou prescrição médica. A Lei que prevê que o auxílio por incapacidade temporária é a de Nº 8.213/91 em seu art. 59 “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”.

O referido benefício é pago pela Previdência Social a partir do décimo sexto dia de incapacidade, os primeiros quinze dias são pagos pelo empregador, sendo necessário a comprovação de incapacidade temporária em uma perícia médica realizado pela própria previdência social.

Possui direito ao auxílio por incapacidade temporária o segurado que cumprir dois requisitos necessários e estiver incapacitado de trabalhar. Um dos requisitos é estar na qualidade de segurado e para isto o trabalhador deve exercer atividade remunerada, efetiva ou eventual de natureza urbana ou rural com ou sem vínculo empregatício. O cidadão que

independentemente de remuneração se filia a previdência social e realiza as contribuições também detém a qualidade de segurado. O outro requisito a cumprir é o tempo de carência que no caso do trabalhador sem registro na CTPS é o tempo de doze meses de contribuição para a Previdência Social.

O auxílio por incapacidade temporária deverá ser mantido enquanto durar a incapacidade laboral, aquele que cessar as contribuições previdenciárias ainda detém a qualidade de segurado por um determinado período conforme o art. 184 da IN 128 sendo por período indeterminado quando estiver em gozo do benefício ou até: Até 12 (doze) meses após a cessação de benefícios por incapacidade, salário-maternidade ou após a cessação das contribuições, para o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social, observado que o salário-maternidade deve ser considerado como período de contribuição; Até 12 (doze) meses após cessar a segregação, para o segurado acometido de doença de segregação compulsória; Até 12 (doze) meses após o livramento, para o segurado detido ou recluso; Até 3 (três) meses após o licenciamento, para o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço milita e Até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, para o segurado facultativo.

Cabe ressaltar ainda que o benefício do auxílio por incapacidade temporária será devido mesmo que a incapacidade seja detectada durante o período de graça.

4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

O empregado se encontra no limbo jurídico previdenciário, quando este recebe alta médica por parte do perito do INSS e por outro lado o médico do trabalho que tem papel de avaliar a aptidão do trabalhador ao retorno de suas atividades laborais constata que o mesmo não está apto a exercer sua função. Neste diapasão, o trabalhador se encontra em um limbo jurídico previdenciário trabalhista, onde o mesmo se encontra desamparado, haja vista que, diante avaliação do médico do Trabalho o trabalhador fica impossibilitado de exercer sua função e não recebe o salário do empregador, e diante alta medica dada pelo INSS não recebe o benefício previdenciário.

Santos; Rafagnin (2018, p.125), descreve o limbo jurídico previdenciário sendo:

Situação em que o empregado se encontra quando recebe alta do INSS, após estar recebendo auxílio doença, e quando retorna ao trabalho é impedido de laborar pelo empregador, pois considera inapto após ter sido avaliado pelo médico da empresa, deixando-o em uma situação de instabilidade, já que não recebe salário por parte da empresa, nem benefício previdenciário.

Insta salientar que a nomenclatura de “limbo” e dada pela doutrina, tendo em vista que não há legislação específica que trata do referido assunto, e observa-se que o termo também é utilizado pelo judiciário para se referir ao caso em tela:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Todas as vezes em que o recorrente tentou voltar ao trabalho, a reclamada o enviava para o médico do trabalho, que emitia ASO considerando-o inapto para a função. No entanto, o autor não conseguia o afastamento previdenciário, tendo sido jogado no limbo previdenciário, não tendo recebido salário nem benefício do INSS. Cabia à recorrida ter permitido seu retorno ao trabalho em outra função, sem prejuízo da remuneração, enquanto o mesmo aguardava os resultados das perícias e pedidos de afastamentos. Porém, a reclamada optou por deixa-lo sem qualquer amparo material, não permitindo seu retorno, sequer tendo se preocupado em readaptá-lo a outra função. Assim, considero comprovado documentalmente o limbo previdenciário. (TRT-2 10019908520195020511 SP, Relator: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 2ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/07/2021).

Conforme apontam Santos e Rafagnin, tendo encerrado o benefício previdenciário, entende-se por restabelecido o contrato de trabalho, situação em que se torna devido o pagamento do salário por parte do empregador, pois “Quando o empregado está recebendo o benefício previdenciário, o seu contrato de trabalho está suspenso temporariamente. Nesse âmbito, a partir do momento em que é cessado o benefício, retornam os efeitos contratuais” (2018, p.126).

Nestes mesmos termos tem-se a jurisprudência sobre o tema:

LIMBOPREVIDENCIÁRIOTRABALHISTA. 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 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". (TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RO 00004727520125020203 SP 00004727520125020203 A28 (TRT-2) Data de publicação: 06/10/2015).

Contudo, apesar da ampla jurisprudência que ampara o trabalhador, o tema não se encontra pacificado nos tribunais e observa-se a resistência de muitos empregadores em realizar o pagamento de salário de seus colaboradores que se encontram no limbo previdenciário, os quais se baseiam em um entendimento doutrinário diverso, o qual entende por mera cautela do empregador, não reintegrar o trabalhador nestas condições. Conforme se observa a seguir:

AUXÍLIO-DOENÇA -ALTA DO INSS -EMPREGADA CONSIDERADA INAPTA PELO MÉDICO DA EMPRESA-IMPOSSIBILIDADE DE IMPOSIÇÃO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO EMPREGADOR Não houve recusa injustificada da empresa em reintegrar a obreira ao trabalho. Toda a prova documental produzida demonstra que a reclamada não agiu de má fé e cumpriu todas as suas obrigações, não exigindo da trabalhadora a prestação de serviços, por reputá-la incapaz para o trabalho e fornecendo a documentação necessária para que a reclamante pudesse pleitear seus direitos junto ao INSS (docs. N° 45/68, volume apartado). Não se constata qualquer irregularidade no procedimento patronal. O laudo pericial de fls. 152/161, inclusive, confirmou que a reclamante não está apta ao trabalho, apresentando fibromialgia, lesão crônica da coluna (isopatia degenerativa) e quadro de depressão crônica, todos sem nexos com o trabalho realizado na reclamada. Como bem salientado a quo, não há impedimento legal para que as empresas, diante dos documentos que atestam a inaptidão do obreiro, como o laudo do médico do trabalho, obstem seu retorno ao trabalho enquanto durar o procedimento administrativo de recursos perante a Previdência Social, também não há obrigatoriedade de remunerar mencionado período, já que, esse período em que o empregado permanece afastado pedindo reconsideração do pedido de auxílio-doença deve ser considerado como de suspensão do contrato de trabalho. Outrossim, não há fundamento legal para autorizar o pagamento dos salários pretendidos. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. (P. **0001364-07.2013.5.02.0087 - TRT2 - 18ª Turma - Recurso Ordinário - Des. Rel. Maria Cristina Frisch - pub. 02/03/2015**).

Quanto a estes entendimentos jurisprudenciais Santos e Rafagnin (2018, p.133) apontam que:

De acordo com o entendimento jurisprudencial, percebe-se que o empregador não agiu de má fé, e sim de forma cautelosa, correta, pois encaminhou a empregada para análise do médico do trabalho sendo constatada a incapacidade e, posteriormente, forneceu os documentos necessários para entrar com pedido de reconsideração do auxílio. Não existindo, portanto, culpa do empregador. (SANTOS, RAFAGNIN, 2018, p. 133).

Destarte, concluiu-se que há duas correntes doutrinárias, onde a primeira entende que o empregador deve adimplir com o pagamento dos salários ao empregado quando o mesmo estiver exposto ao Limbo Jurídico, por outro lado, há quem entenda que o empregador não possui o ônus de adimplir com o pagamento do salário do empregado, sendo possível até uma ação de regresso em face do INSS, pleiteando o ressarcimento dos valores adimplidos.

Apesar de haverem entendimentos jurisprudenciais que se apoiam em ambas correntes doutrinárias, Santos e Rafagnin, relatam a necessidade de se considerar a situação de vulnerabilidade que o trabalhador se encontra, não podendo este ter sua subsistência colocada em risco por lacunas legislativas:

Quando um trabalhador está em uma situação de desamparo por divergências de entendimentos, como do médico do trabalho e da previdência social deve ser analisado que esse empregado é vulnerável, hipossuficiente e precisa do salário para sua subsistência e de seus familiares. (SANTOS, RAFAGNIN, 2018, p. 139).

Os citados autores ainda apontam que a omissão do empregador causa o dever de indenizar o trabalhador pela situação vivenciada: “Quando a empresa é omissa e obsta o retorno do empregado ao trabalho, essa deve ser responsabilizada, surgindo o dever de reparar os danos causados a esse trabalhador, haja vista que não é aceitável que esse empregado fique em uma situação de abandono” (SANTOS, RAFAGNIN, 2018, p. 139).

Do exposto, pode-se concluir que apesar da divergência jurisprudencial, diante a necessidade de reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, há a possibilidade de reconhecimento do ato como sendo ilícito, ou ainda abuso do direito, nos casos em que a conduta do empregador demonstra impedimento do retorno do empregado ao serviço, sem qualquer amparo, surgindo o dever de reparar os danos causados ao trabalhador.

5 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

Após a alta da Previdência Social, o contrato de trabalho do empregado, que havia sido suspenso, foi restabelecido, devendo o empregado retomar suas funções. Quando um trabalhador está impossibilitado de fazer o seu trabalho e está em alta programada, gera a seguinte questão, quem é o responsável pelo pagamento dos salários e das verbas decorrente da relação do contrato de trabalho.

Para garantir que tal questão não fique apenas teórica, apresenta-se o seguinte caso jurisprudencial:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Todas as vezes em que o recorrente tentou voltar ao trabalho, a reclamada o enviava para o médico do trabalho, que emitia ASO considerando-o inapto para a função. No entanto, o autor não conseguia o afastamento previdenciário, tendo sido jogado no limbo previdenciário, não tendo recebido salário nem benefício do INSS. Cabia à recorrida ter permitido seu retorno ao trabalho em outra função, sem prejuízo da remuneração, enquanto o mesmo aguardava os resultados das perícias e pedidos de afastamentos. Porém, a reclamada optou por deixa-lo sem qualquer amparo material, não permitindo seu retorno, sequer tendo se preocupado em readaptá-lo a outra função. Assim, considero comprovado documentalmente o limbo previdenciário. (TRT-2 10019908520195020511 SP, Relator: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 2ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/07/2021).

De acordo com os fatos do caso apresentado, foi negado ao empregado o direito de retornar ao trabalho por parte de seu empregador, e assim caracterizando a possibilidade do que se conhece como um limbo jurídico previdenciário trabalhista. Como resultado, neste caso, o empregador é responsável pelo pagamento dos salários após a alta medica previdenciária.

Mesmo que o empregado esteja visivelmente impossibilitado de retornar ao trabalho, é fundamental que a empresa cumpra sua responsabilidade social, respeitando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho. Enquanto persistir a divergência entre os exames médicos, a empresa deve buscar a readaptação do empregado seja em outra função, conforme afirma a juíza-relatora Beatriz Helena Miguel Jacomini do Tribunal Regional da segunda região:

RECURSO ORDINÁRIO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Constatada nos autos a configuração do limbo previdenciário, deve ser mantida a condenação do reclamado ao pagamento dos salários do período em que não mais havia gozo de benefício previdenciário pelo reclamante, havendo, portanto, cessada também a suspensão do contrato de trabalho. (TRT-20 00012736420195200002, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 11/10/2021).

Entendimento também do Tribunal da vigésima região conforme o Relator Jorge Antônio Andrade Cardoso deixando claro que constatado a configuração do limbo previdenciário a responsabilidade dos salários é do empregador. A empresa que se encontra diante de tal situação, possui poucas opções, uma das quais é a reintegração do empregado na empresa, mesmo que mude o trabalhador de cargo, o entendimento que se torna cada dia mais amplo é que por ser o trabalhador a parte mais frágil da relação contratual do trabalho cabe a empresa arcar com os valores referentes ao limbo, podendo também se enquadrar tal entendimento no art. 2º da CLT que estabelece que o empregador é aquele que assume os risco da atividade econômica e assim não pode transferir o risco para o empregado.

Outro argumento também usado pelos tribunais é a afirmação sobre a natureza do salário que possui caráter alimentar e de forma alguma pode o empregado ser prejudicado sem receber a verba utilizada para o seu sustento pessoal, como foi a decisão do Tribunal Regional da sexta região:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. DANOS MORAIS. Quando o órgão previdenciário não prorroga ou não concede novo benefício previdenciário, mas, não se comprova higidez física e mental do trabalhador, para que este retorne ao trabalho, permanece a obrigação da empresa, de efetuar o pagamento dos salários, já que o obreiro não pode permanecer no limbo, sem percepção de salários e sem receber benefício previdenciário. **Deve-se levar em consideração o caráter alimentar do salário, na forma prevista no art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, bem como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, previstos no art. 1º, incisos III e IV, da Lei Maior.** Recurso obreiro provido, no particular. (Processo: RO – 0000678-57.2017.5.06.0412, Redator: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Data de julgamento: 15/10/2018, Terceira Turma, Data de assinatura: 25/10/2018) (TRT-6 – RO:

0000678572015060412. Data de Julgamento: 15/10/2018, Terceira Turma). (Grifo nosso).

Além dos Tribunais por todo o Brasil reconhecerem a responsabilidade do empregador em relação aos salários e verbas indenizatórias, vários tribunais reconhecem que ainda é devido pagamento de danos morais em razão que o empregado fica sem meios para a própria sobrevivência. A seguir a decisão do TRT da segunda região:

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO". DANO MORAL. A empregadora pratica ato ilegal, ao negar-se a recolocar o empregado em atividade, em função compatível com suas condições de saúde, depois da alta previdenciária, simplesmente deixando de pagar seus salários. Comete assim atos desproporcionais e até mesmo atentatórios à dignidade humana, sendo manifesta a ocorrência de dano moral. (TRT-2 10014271520175020074 SP, Relator: MARIA DE LOURDES ANTONIO, 17ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 12/03/2020).

Contudo o empregador possui legitimidade para recorrer de decisões do INSS relativa aos seus empregados, conforme art. 29 do Regimento interno do Conselho de Recursos do Seguro Social, razão que deve a empresa ingressar com recurso administrativo junto ao INSS para evitar de sofrer condenação na justiça do trabalho por limbo previdenciário.

O empregador deve estar atento quanto a isso, pois caso não preste a devida atenção ao trabalhador, deixando no limbo jurídico. Podendo assim, caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, como estabelece o art. 483, *alínea d* da CLT, pelo não cumprimento do contrato de trabalho. Neste sentido é o entendimento do TST:

RECURSO DO RECLAMADO. ALTA PREVIDENCIÁRIA. CIÊNCIA DA EMPRESA. NÃO DISPONIBILIZAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO. LIMBO JURÍDICO LABORAL PREVIDENCIÁRIO. RESCISÃO INDIRETA CONFIGURADA. Tendo a empresa ciência da alta previdenciária, cabe a ela reincorporar o trabalhador ou recorrer da decisão do INSS, caso o considere inapto, situação em que deve continuar pagando salários. Inadmissível que neste impasse o trabalhador fique desamparado, no que se convencionou chamar 'limbo jurídico trabalhista-previdenciário', em que não recebe benefício previdenciário nem salário, restando configurada **falta grave da empresa** que enseja a **rescisão indireta**. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT-1 - ROT: 01005161020205010055 RJ, Relator: GLAUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA, Data de Julgamento: 30/03/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 07/04/2022)

RECUSA PATRONAL AO RETORNO IMEDIATO DA AUTORA AO TRABALHO. LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO. RESCISÃO INDIRETA 1. Nos termos do **art. 483, d, da CLT**, considera-se falta grave do empregador o descumprimento das obrigações do contrato. 2. In caso, após a cessação do benefício previdenciário, o empregador não realocou a empregada, imediatamente, em função que não demandasse o uso da voz. 3. O contexto fático probatório dos autos contraria a tese de defesa, evidenciando que a autora, de fato, ficou em situação denominada pela doutrina e jurisprudência como "limbo jurídico previdenciário", sem amparo da ré, sendo motivo suficiente a ensejar a **rescisão indireta**. (TRT-3 - RO: 00113928420175030016 0011392-84.2017.5.03.0016, Relator: Paula Oliveira Castelli, Quarta Turma).

Assim verifica se conforme entendimentos acima que poderá ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho, incorrendo a empresa na condenação ao pagamento de todas verbas rescisórias, salários durante o limbo jurídico acrescidos de juros e correção monetária.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme visto ao longo deste artigo, com a prática da alta programada por parte do INSS, o segurado se encontra em uma situação de insegurança, visto que, após o decurso do prazo estipulado para concessão do benefício, este será cessado automaticamente, sem que o segurado passe por nova perícia para atestar se de fato se encontra apto para retornar a suas atividades laborais.

Ocorre que, nos casos em que o segurado ainda não se encontra apto, e esta inaptidão é constatada por meio do médico do trabalho da empresa, o empregado fica impedido de retornar as suas atividades, ficando neste momento sem o recebimento de seu salário e sem o recebimento de seu benefício, o chamado limbo previdenciário.

A situação vivenciada pelo trabalhador que se encontra no limbo previdenciário, se torna ainda mais grave ao se considerar a ausência de regulamentação legal quanto ao tema, de modo que o trabalhador além de se encontrar sem renda, vivencia uma insegurança jurídica quanto a forma de tratativa da questão.

A alta programada que é utilizada pelo INSS sob a justificativa de desburocratizar a concessão de benefícios, acaba se demonstrando uma forma leviana de lidar com o direito do segurado, sendo o beneficiário, visto como mero número estatístico e tendo totalmente ignorada sua singularidade e as condições que cada caso concreto pode apresentar para que segurado esteja novamente apto as suas atividades laborais.

Demonstra-se de extrema importância que o tema seja regulamentado, trazendo segurança jurídica aos segurados no tange a divergência de entendimentos entre INSS e empregador quanto a aptidão do trabalhador, bem como, se faz necessária a revisão da aplicabilidade da alta programada, para que o sistema utilizado pelo INSS seja cada vez mais efetivo em fornecer a seguridade social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Presidência da República. Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 15 de abril de 2022.

BRASIL. Presidência da República. Decreto Nº 5.844/206, de 23 de setembro de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5844.htm>. Acesso em: 22 de abril de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 de abril de 2022.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 09 maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Lei da Previdência Social.** Brasília, 24 jul. 1991. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>
CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; **LAZARRI,** João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 7. ed. São Paulo: Ltr, 2006. Acesso em: 10 de maio de 2022.

Instrução Normativa INSS/PRES nº 128 de 28 de março de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>>. Acesso em: 12 de maio de 2022.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Plano de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 16 de maio de 2022. **SANTOS,** Nadinajara Amaral dos; **RAFAGNIN,** Thiago Ribeiro. **Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho.** (Re)pensando direito – Revista do curso de graduação em direito da faculdade CNEC Santo Ângelo. Santo Ângelo, ano 8, n. 15, jan/jul. 2018.