

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ISABELA LANGANKE PREVIATO MUNDIE

RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

SÃO PAULO

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC – SP  
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ISABELA LANGANKE PREVIATO MUNDIE

RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito e Processo do Trabalho, sob a orientação da Professora Dra. Maria José Giannella Cataldi.

SÃO PAULO

2017

## Banca Examinadora

---

---

---

## RESUMO – PORTUGUÊS

Não são raras as situações em que o empregado sofre acidente de trabalho e, incapacitado, indevidamente recebe alta programada pelo Instituto Nacional do Seguro Social através da alta programada, em afronta aos princípios constitucionais brasileiros. Esses empregados, que enfrentam o “limbo jurídico” ficam em uma situação de desamparo: sem saúde, sem trabalho e sem meio de subsistência. Assim, cada vez mais a doutrina e a jurisprudência buscam meios de sanar a ausência legislativa, adotando práticas que buscam garantir a justiça social e, ao mesmo tempo, a segurança jurídica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Acidente de trabalho. Alta programada. Previdência Social. Limbo jurídico.

## RESUMO - INGLÊS

Not rare, employees are facing a situation in which the employee suffers a work related accident and, incapacitated, is improperly discharged by the National Social Security Institute by scheduled discharge, in violation of Brazilian constitutional principles. These employees, who are facing the "limbo previdenciário" are in a situation of helplessness: without health, without work and without means of subsistence. Thus, more and more doctrine and jurisprudence seek ways to remedy the absence of legislation, adopting practices that seek to ensure social justice and, at the same time, legal security.

**KEYWORDS:** Work related accident. Medical discharge. Social Security. Limbo jurídico.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
CAPÍTULO 1: Responsabilidade do Empregador Decorrente de Acidente de Trabalho .....	8
CAPÍTULO 2: Nexo Causal e Excludente de Responsabilidade do Empregador.....	17
CAPÍTULO 3: Acidente de Trabalho.....	20
CAPÍTULO 4: Benefícios Previdenciários.....	25
CAPÍTULO 5: Repercussões do Acidente de Trabalho no Contrato .....	35
CAPÍTULO 6: Limbo Previdenciário .....	40
CAPÍTULO 7: Alternativas para Resolução do Limbo Previdenciário .....	55
CONCLUSÃO .....	71

## INTRODUÇÃO

Muito se debate atualmente sobre a responsabilidade econômica e social nos casos em que o empregado, mesmo sem apresentar aptidão para o trabalho, obtém alta médica previdenciária, em afronta às medidas de saúde e medicina do trabalho. Essa é a situação denominada limbo previdenciário.

Por outro lado, não há uma legislação específica que expresse a obrigatoriedade do empregador em arcar com o pagamento dos salários enquanto o empregado aguarda a decisão do seu recurso perante a Junta de Recursos do INSS.

Diante desse cenário, buscam-se alternativas que atendam aos dispositivos que tratam sobre a responsabilidade civil e a função social da empresa perante o empregado, bem como atinjam o objetivo dos direitos sociais no estado democrático de direito.

O empregado, como hipossuficiente na relação de emprego, não pode ser marginalizado justo no momento em que mais carece de amparo. Por outro lado, há que se garantir o atendimento ao princípio da legalidade e ao da segurança jurídica.

Por isso, é imprescindível que se haja um debate dentro da sociedade para que alternativas sejam traçadas de forma a favorecer tanto empregado quanto empregador.

## **CAPÍTULO 1: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O contrato de trabalho é o elo que une de um lado, o empregador, que é quem explora uma atividade econômica e, de outro lado, o empregado, quem vende sua força de trabalho em troca de remuneração.

Quando as partes se unem numa relação de trabalho surge, para ambas, direitos e obrigações. Se, por um lado, o empregado precisa perseguir o interesse econômico do empregador, sujeitando-se às ordens e executando as atividades que lhe foram impostas com assiduidade, comprometimento e empenho, por outro, o empregador precisa remunerar corretamente a força de trabalho do seu empregado, bem como zelar pelo seu bem-estar e segurança, em estrita observância às normas legais.

Nesse sentido, manter um ambiente de trabalho sadio é uma obrigação do empregador, que está sujeito às normas de medicina, saúde e segurança do trabalho. Qualquer intercorrência que cause uma lesão à saúde ou à vida do empregado, entendida como acidente de trabalho (ou a ele equiparado), seja durante a efetiva prestação de serviços, seja durante o trajeto do empregado para a prestação de serviços, deve ser indenizada.

A legislação trabalhista estipulou dois tipos indenizações independentes no caso de acidente de trabalho: (i) a primeira é uma indenização paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social ("INSS"), quem arca com o pagamento do benefício previdenciário, independente da culpa ou dolo do empregado ou do empregador; e (ii) a segunda indenização é uma indenização adicional, que só será paga pelo empregador, após análise da responsabilidade advinda do acidente.

Isto porque para que o empregado faça jus à segunda indenização, é imprescindível que se analise a responsabilidade do empregador. Essa é a interpretação que se extrai da leitura do art. 186 c/c com o art. 927, em que há

obrigatoriedade de se indenizar o empregado quando o empregador, com culpa ou dolo, causa-lhe prejuízo:

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Dessa forma e, acerca da responsabilidade do empregador em indenizar o empregado por acidente de trabalho, atualmente há duas teorias: há quem defenda que a responsabilidade do empregador é subjetiva e há quem defenda que a responsabilidade do empregador é objetiva.

Aqueles que defendem que a responsabilidade de indenizar o empregado pelo acidente de trabalho é subjetiva se amparam no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal (“CF”) que dispõe:

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

(...)

**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.** (grifo nosso)

Nessa esteira, uma vez que a CF expressamente estabeleceu como pressuposto da indenização por acidente do trabalho o dolo ou culpa, por uma questão de hierarquia, a responsabilidade do empregador seria sempre subjetiva. Nesse sentido, Sérgio Cavalieri Filho<sup>1</sup>:

A norma infraconstitucional não pode dispor de forma diferente da norma constitucional. Assim como o Código Civil não poderia, por exemplo atribuir ao Estado responsabilidade subjetiva por estar esta responsabilidade disciplinada na Constituição Federal como objetiva (art.37, § 6º18), não poderia também atribuir responsabilidade objetiva ao empregador quando tal responsabilidade está estabelecida na Constituição como subjetiva.

---

<sup>1</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Caio Mário da Silva Pereira ainda destaca<sup>2</sup>:

A essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. Assim procedendo, não considera apto a gerar o efeito ressarcitório um fato humano qualquer. Somente será gerador daquele efeito uma determinada conduta, que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características. Assim considerando, a teoria da responsabilidade subjetiva erige em pressuposto da obrigação de indenizar, ou de reparar o dano, o comportamento culposo do agente, ou simplesmente a culpa, abrangendo no seu contexto a culpa propriamente dita e o dolo do agente.

Dessa maneira, sendo admitida, por essa corrente, que a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho é subjetiva, necessariamente é preciso fazer a análise da presença de culpa ou dolo para que nasça o dever de indenização. O dolo, nas lições de Caio Mario da Silva Pereira<sup>3</sup> é:

“A vontade conscientemente dirigida à produção de um resultado ilícito. É a infração consciente do dever preexistente, ou o propósito de causar dano a outrem”

Ou seja, o dolo se reveste no ato praticado pelo empregador, que tem consciência final do resultado que atingirá e tem consciência que esse resultado é ilícito, ou seja, o empregado age de forma contrária às normas jurídicas propositadamente.

Já a culpa consiste no ato causado por negligência (falta de cuidado por omissão), por imprudência (inobservância das cautelas necessárias), ou pela imperícia, (falta de habilidade no exercício da atividade realizada) e pode ser classificada como grave, que é o erro gerado por descuido injustificável, equiparável ao dolo; leve, que é a falta que poderia ser evitada se houvesse mais atenção; e a levíssima, que é quando há falta de atenção com a habilidade ou conhecimento. No entanto, apesar da classificação, utilizada somente para fins de apuração do quanto a ser indenizável, todas elas geram a obrigação de reparação.

---

<sup>2</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 35.

<sup>3</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006. V. 3, p.274.

Ainda quanto a culpa, também se encontra na doutrina espécies de culpa no instituto do acidente de trabalho, como a culpa “in elegendo”, que ocorre quando há escolha de empregados sem técnica e esses empregados causam o acidente por imperícia; a culpa presumida que demanda do empregador a comprovação de que adotou todas as medidas necessárias para prevenir o acidente de trabalho; a culpa por inobservância à legalidade, que decorre de violação de textos legais e; por fim, a culpa concorrente, que ocorre quando há culpa do agente causador do dano e da vítima concomitantemente.

Por outro lado, para aqueles que defendem que a responsabilidade do empregador é objetiva, argumentos utilizados são: a hipossuficiência do empregado, a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, e o risco da atividade econômica, ou seja, quem cria o risco por meio de sua atividade econômica responde pelos danos causados a outrem, independente de culpa ou dolo.

Segundo Maria Helena Diniz<sup>4</sup>:

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda).

Na esfera do direito trabalhista, a responsabilidade do empregador está expressamente contida no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”):

**Art. 2º** Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Ou seja, a teoria adotada pela legislação trabalhista é da teoria objetiva, já que dispõe que o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, independente de culpa ou dolo.

No entanto, ainda que haja divergência na doutrina e na jurisprudência quanto à aplicação da teoria da responsabilidade em acidente de trabalho, a corrente

---

<sup>4</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. São Paulo: Editora Saraiva, 2004, v. 7, p. 48.

majoritária adota o entendimento que em situações de atividade reconhecidamente de risco pelo julgador, há aplicação da teoria objetiva. Isto porque, em atividade de risco, o empregador sujeita não só o seu empregador mas toda a sociedade ao um perigo eminente.

**Art. 927. Parágrafo único.** Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, e, por conta da ausência de rol descrevendo quais seriam as atividades de risco, atividade econômica desenvolvida pelo empregador deve ser avaliada no caso concreto. Assim tem sido as mais recentes decisões:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. LABOR EM TELHADO DE PRÉDIO. Ante a aparente violação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, o recurso de revista comporta processamento. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ATIVIDADE DE RISCO. LABOR EM TELHADO DE PRÉDIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. A jurisprudência desta corte admite a adoção da teoria do risco e do reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador, fundada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, nos casos de acidente de trabalho em atividades com risco acentuado inerente às funções exercidas pelo trabalhador ou à atividade desenvolvida pelo empregador. No caso concreto, demonstrado o risco da atividade laboral - labor em local elevado para troca de telhado de prédio - no acidente que causou a morte do empregado, no primeiro dia de trabalho, incide a responsabilidade civil objetiva patronal. Recurso de revista conhecido e provido <sup>5</sup>.

**Ementa:** RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ASSALTO A ÔNIBUS. COBRADOR. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O Regional consignou que o empregado foi vítima de assaltos durante o trabalho e que atuava em atividade de risco (cobrador de ônibus) e, portanto, a responsabilidade da empregadora é objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pelo que o autor faz jus à indenização por danos morais. O trabalho de cobrador de coletivo deve ser caracterizado como tarefa compreendida em atividade de risco, porque ele lida com recebimento de dinheiro, propiciando assaltos e assim risco à sua integridade física

---

<sup>5</sup> TST - Processo nº 8233120115040202, 6ª Turma, Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, Data da Publicação: 26/06/2015

e vida. Nos termos do art. 927, parágrafo único, do CCB, "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem" . Logo, o trabalho do cobrador é de risco e a responsabilidade do empregador transportador é objetiva em relação ao cobrador. Não bastasse, o art. 734 do CCB dispõe que "o transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente de responsabilidade". Assalto não é motivo de força maior e sim fato de terceiro, não excluindo o dispositivo legal, nessa atividade, a responsabilidade por fato de terceiro. Ainda que de força maior se tratasse, o direito à segurança é direito social previsto no art. 6º da CF e o art. 7º , XXII , da CF estatui como direito do trabalhador a "redução de riscos inerentes ao trabalho..." Logo, como nos termos do art. 501 , § 1º da CLT , "A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior" , tem-se que a exploração de atividade-trajeto que envolve risco de assaltos que, sabidamente, importa risco ao trabalhador, sem os cuidados necessários para evitá-los (por exemplo, a implantação de bilhete eletrônico para desestimular assaltos), internaliza eventual força maior que, deixa, nas circunstâncias, de ser fato extraordinário, excludente de responsabilidade. A questão foi recentemente julgada pelo pleno do TST no processo E-RR 1849000.63.2007.5.16.0015, Rel. Min. Lelios Bente Corrêa, data de julgamento: 29/9/2015, ainda pendente de publicação. Anteriormente ao julgamento da matéria pelo Tribunal Pleno, o entendimento desta Corte já era no sentido de que a atividade de cobrador de ônibus constitui atividade de risco, o que enseja, por si só, a responsabilidade objetiva da empresa em reparar os danos, ainda que provocados por terceiros, como no caso de assaltos. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. <sup>6</sup>

Nos demais casos, ou seja, nos casos em que o empregador não desenvolve atividade reconhecidamente como de risco, pelo judiciário, a jurisprudência tem entendido que prevalece a teoria da responsabilidade subjetiva, por estrita observância legal:

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.

Nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem ." **Assim, não se pode aplicar indistintamente a**

---

<sup>6</sup> TST – Processo nº 3704120135040016, 3ª Turma, Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de publicação: 16/10/2015

responsabilidade objetiva com fundamento no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, porquanto esta tem aplicação restrita aos casos previstos na legislação e àqueles nos quais a atividade exercida pelo empregador submeta o empregado a risco excepcional de lesão. No caso dos autos, todavia, não é possível extrair do acórdão regional que a atividade exercida pela reclamada expõe seus empregados a risco acentuado, ou seja, acima do nível médio da coletividade em geral, sendo inaplicável assim a responsabilidade objetiva. E mais, mesmo que se entendesse possível aplicar a teoria da responsabilidade objetiva à hipótese dos autos, ainda sim não se poderia responsabilizar a reclamada, porquanto não configurado o nexo de causalidade ou concausalidade entre a doença e o trabalho nos termos da perícia médica. Além disso, depreende-se da decisão recorrida que inexistiu culpa da reclamada para o surgimento da doença sofrida pela autora, porquanto consignou o Tribunal de origem que - ainda que não identificada a culpa, ter-se-ia a responsabilidade objetiva da empresa - . Diante de tal contexto fático, merece reforma o acórdão regional, porquanto não restaram preenchidos os requisitos da responsabilidade civil, estabelecidos no art. 186 do CC. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>7</sup> (destacamos)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO COM A ATIVIDADE DE RISCO DESENVOLVIDA NA EMPRESA. TRANSPORTE DE VALORES. PROVIMENTO. **Vige no ordenamento pátrio, em regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa do agente e prevista no artigo 186 do CC. Ou seja, segundo o preceito da responsabilidade subjetiva, o dever de indenizar passa, inevitavelmente, pela aferição do dano, do nexo causal e da culpa do autor do dano.** Em casos excepcionais, entretanto, o ordenamento jurídico autoriza a adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva, segundo a qual o dever de indenizar prescinde do elemento culpa, fundamentando-se única e exclusivamente na existência dos elementos dano e nexo causal. Entre os casos excepcionais a permitir a adoção de tal teoria, encontra-se o desempenho de atividade empresarial de risco, prevista expressamente no artigo 927, parágrafo único, do CC. **Na presente hipótese, contudo, não há como se aplicar a teoria da responsabilidade objetiva, visto que o risco de acometimento por depressão não era inerente à atividade de transporte de valores. Não restou consignado pelo v. acórdão recorrido nenhum relato de qualquer evento danoso a desencadear a referida patologia, além de o laudo pericial concluir que "os fatores determinantes de quadro depressíveis são diversos", podendo ser biológicos,**

---

<sup>7</sup> TST - Processo nº 645020125110004, 8ª Turma, Relator: Min. Dora Maria da Costa Data da Publicação: 27/09/2013

**psíquicos e sociais. Dessa forma, não há quaisquer elementos nos autos aptos a relacionar precisamente a patologia desenvolvida pelo reclamante com a materialização do risco inerente à atividade por ele desempenhada, o que afasta a responsabilidade civil objetiva do empregador.** Ademais, o Tribunal Regional não analisa a questão sob o enfoque fático que permita concluir pela existência de culpa da reclamada no que tange ao dano sofrido pelo empregado, não havendo falar, ainda, em presunção de culpabilidade, pois, conforme mencionado, trata-se de hipótese de responsabilidade civil subjetiva. Por tal razão, faz-se necessário o retorno dos autos ao egrégio Tribunal de origem, para que haja apreciação da demanda sob o enfoque da responsabilidade subjetiva. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. Em face do provimento do recurso de revista da terceira reclamada, com determinação de retorno dos autos ao Tribunal Regional para o exame da responsabilidade civil subjetiva da empregadora, fica prejudicado o exame do agravo de instrumento da reclamante.<sup>8</sup> (destacamos)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL (DEPRESSÃO). AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE E CULPA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

Trata-se de pedido de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acometimento do reclamante de Transtorno Depressivo Recorrente, supostamente como consequência das condições de trabalho. O Regional, em síntese, manteve a sentença pela qual se negou o pedido indenizatório, sob o fundamento de que **não foi demonstrado o nexo causal entre a moléstia e as atividades profissionais, a culpa do reclamado para a ocorrência do infortúnio, nem a incapacidade laboral do reclamante.** Com efeito, o Regional consignou que, "Muito embora o laudo pericial de fls. 1333/1368, complementado às fls. 1417/1421, tenha sugerido a existência de concausa entre o quadro depressivo apresentado pelo reclamante com o ambiente de trabalho, nada há nos autos que indique, de forma concreta, a responsabilidade da reclamada". Registrou, também, que, "Observando-se os estritos termos da lide, verifico, inicialmente, que não há qualquer prova de que tenham sido exigidas tarefas além da capacidade física ou intelectual do obreiro". Foi assentado, ainda, que "não se encontram presentes os requisitos necessários à caracterização do dano moral, notadamente a conduta culposa da reclamada e o nexo de causalidade da origem da doença com a atividade laboral do reclamante". Logo, não preenchidos os requisitos necessários para se erigir o dever de indenizar, o indeferimento do pleito indenizatório é medida que se impõe. Os arestos colacionados desservem ao cotejo de teses, porquanto não abrangem todos os fundamentos da decisão recorrida, mormente no que tange à ausência da conduta culposa do reclamado.

---

<sup>8</sup> TST – Processo nº 17808120105030012, 5ª Turma, Relator: Min, Guilherme Augusto Caputo Bastos  
Data da Publicação: 08/05/2015

Incidência da Súmula nº 23 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (...) Recurso de revista não conhecido.<sup>9</sup> (grifamos)

DOENÇA PROFISSIONAL NÃO DETECTADA. INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE A DEPRESSÃO SOFRIDA PELA AUTORA E AS ATIVIDADES EXERCIDAS DURANTE O CONTRATO DE TRABALHO. MATÉRIA DE CUNHO FÁTICO-PROBATÓRIO.

O Tribunal Regional, soberano na análise de fato e de provas, concluiu que, - embora o laudo pericial seja categórico em afirmar que a doença decorreu do trabalho, **a prova juntada aos autos pela própria autora demonstra que ela já sofria deste distúrbio antes mesmo de iniciar a trabalhar na ré-, motivo pelo qual -não se pode imputar à reclamada (...) a responsabilidade pelos transtornos mentais da autora, já que o quadro de depressão é anterior ao início do contrato de trabalho** -. Concluir-se diversamente demandaria o revolvimento de fatos e provas produzidas nos autos, o que é vedado nesta esfera recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Salienta-se, por oportuno, que o procedimento adotado pela Corte regional está amparado pelo artigo 436 do CPC, segundo o qual - o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos -, e pelo artigo 131 do CPC, o qual dispõe: -O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes, mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.

- Não há falar em ofensa aos artigos 20 e 118 da Lei nº 8.213/91 e divergência jurisprudencial com arestos inespecíficos, nos termos da Súmula nº 296, item I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) <sup>10</sup> (grifamos)

De toda forma, caberá ao julgador, no caso concreto, avaliar os critérios e elementos comprobatórios para definir qual responsabilidade deverá ser imputada ao empregador, no caso de acidente de trabalho.

---

<sup>9</sup> TST - Processo nº 351008220085150037, 2ª Turma, Relator: Min: José Roberto Freire Pimenta Data da Publicação: 20/03/2015

<sup>10</sup> TST - Processo nº 1672009220075090072, 2ª Turma, Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta, Data da Publicação: 25/10/2013

## **CAPÍTULO 2: NEXO CAUSAL E EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Para que surja a obrigação do empregador indenizar o empregado, além de analisar a ocorrência do ato ilícito e a responsabilidade do empregador, há necessidade de se avaliar se estão presentes no caso concreto os demais pressupostos.

Ou seja, também há que se constatar qual foi o dano causado e o nexo causal entre a conduta do empregador e o acidente do trabalho, analisando, especialmente, se dentro dessa conduta há algum excludente de responsabilidade.

O dano causado em acidente de trabalho pode se configurar em várias esferas e reveste-se na lesão do patrimônio jurídico mais valioso que é a vida e a saúde do empregado. Nesse caso, a responsabilidade civil visa indenizar, recuperar, restaurar o dano sofrido pelo empregado oriundo do ato ilícito cometido pelo empregador.

Nesse sentido, é imprescindível reconhecer o nexo causal, ou seja, o vínculo entre a conduta ilícita cometida pelo empregador e o resultado produzido por ela. Se excluída a conduta do empregador, o dano ainda persistir, não haverá nexo causal, já que não poderá se imputar ao empregador a responsabilidade pelo resultado obtido; nesse caso, não há que se falar em responsabilidade civil ou indenização pelo acidente de trabalho.

Para se imputar ao empregador a responsabilidade de indenizar o empregado também há que se analisar as hipóteses de excludentes de responsabilidade, situações que isentam o empregador de ser responsável pela indenização. São casos específicos que excluem o nexo causal nos acidentes de trabalho. Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>11</sup> afirma:

Nas hipóteses de exclusão da causalidade os motivos do acidente não têm relação direta com o exercício do trabalho e nem podem ser evitados ou controlados pelo empregador.

---

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

São fatores que rompem o liame casual e, portanto, o dever de indenizar porquanto não há constatação de que o empregador ou a prestação do serviço tenham sido os causadores do infortúnio.

É importante ressaltar que, ainda nesses casos em que há excludentes de responsabilidade, o empregado, como contribuinte do INSS, ainda estará amparado pelo benefício previdenciário. No entanto, a segunda indenização devida pelo empregador excepcionalmente não lhe será paga quando estiverem presentes as hipóteses que excluem a responsabilidade do empregador, quais sejam: acidente causado por (i) culpa exclusiva da vítima, (ii) fato exclusivo de terceiro, e (iii) caso fortuito ou força maior.

Na primeira hipótese, em que há culpa exclusiva da vítima, o empregador é eximido completamente da responsabilidade de indenizar o empregado, pois o nexo se encontrará unicamente entre o dano e vítima.

Silvio Rodrigues<sup>12</sup> define:

Com efeito, no caso de culpa exclusiva da vítima, o agente que causa diretamente o dano é apenas um instrumento do acidente, não se podendo, realmente, falar em liame de causalidade entre seu ato e o prejuízo por ela experimentado.

Caso a culpa não fosse exclusiva, haveria concorrência de culpas, o que diminuiria a indenização a ser paga pelo empregador, nos termos do art. 945 do Código Civil:

Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano.

No caso de culpa concorrente, na qual tanto o empregado quanto o empregador atuam em conjunto na obtenção do resultado, cada qual será avaliado na medida do ato praticado para quantificar o valor do ressarcimento, sendo que em regra geral, a indenização é avaliada e paga pela metade.

---

<sup>12</sup> RODRIGUES, Silvio. DIREITO CIVIL Responsabilidade Civil. 19 ed. De acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 4.

Já na segunda hipótese da excludente de responsabilidade, quando há responsabilidade por fato de terceiro, não há participação do empregador para a ocorrência do evento danoso, nem, tampouco, há que se falar em responsabilidade do empregador. Nesse sentido, Gisela Sampaio da Cruz<sup>13</sup>:

A participação de terceiro na causação do dano pode ocorrer de maneira total ou parcial. Na primeira hipótese, o dano é causado exclusivamente por terceiro; na segunda, o terceiro é apenas co-partícipe, ou elemento concorrente no desfecho prejudicial. Apenas no primeiro caso é que se verifica a eliminação do nexos causal, com a conseqüente exclusão da responsabilidade do agente. Quando a participação do terceiro é parcial e o agente concorre com ele na produção do evento danoso, o agente também concorrerá na composição das perdas e danos.

Já na terceira hipótese da excludente de responsabilidade, no caso fortuito ou de força maior, o art. 501 da CLT esclarece:

Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

O caso fortuito ou força maior, como explicado por Sebastião Geraldo de Oliveira, é considerado uma excludente, pois também não gera responsabilidade civil do empregador por falta de nexos causal com o exercício do trabalho, tendo em vista que escapam de qualquer controle ou diligência do empregador, mesmo tendo ocorrido no local e horário do trabalho.

Assim, via de regra, em acidente de trabalho, a constatação de qualquer excludente acima mencionada isenta o empregador de indenizar o empregado, uma vez que o acidente de trabalho foge ao controle e providências possíveis que poderiam ser tomadas pelo empregador para evitar a consumação do acidente.

---

<sup>13</sup> CRUZ, Gisela Sampaio da. O problema do nexos causal na responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

### **CAPÍTULO 3: ACIDENTE DE TRABALHO**

O conceito de acidente de trabalho é definido no art. 19 da Lei nº 8.213/91:

Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Nessa definição, menciona-se o acidente típico do trabalho. No entanto, a legislação foi ainda mais ampla e definiu um rol de doenças derivadas do trabalho, que desempenham um papel relevante dentro do gênero de acidente de trabalho. Para Sebastião Geraldo de Oliveira:

As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, onexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Já a doença do trabalho, também chamada mesopatias ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo das LER/DORT é um exemplo oportuno das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão.

Nos incisos do art. 20, o legislador elencou as doenças profissionais e doenças ocupacionais que não são acidentes típicos do trabalho, mas a ele são equiparadas:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

O art. 21 também tratou de abarcar as hipóteses que, não sendo acidente típico do trabalho, a eles também se equiparam:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Assim, na ocorrência de qualquer das hipóteses narradas pelo legislador, estar-se-á diante de um acidente típico do trabalho ou a ele equiparado, passível de indenização pelo empregador, constatada a presença dos elementos subjetivos e objetivos tratados nos capítulos anteriores.

Em hipóteses excepcionais, e, caso seja constatado através de perícia que o empregado sofreu uma lesão não abarcada no rol do art. 20 e 21, mas que resulte das condições especiais em que o trabalho é executado e que com ele se relacione diretamente, o INSS poderá configurar como acidente de trabalho para fins de conceder o benefício previdenciário.

No entanto, para não houvesse ainda nenhuma dúvida, o legislador também tratou de elencar as doenças que não derivam do trabalho, mencionando-as no § 1º do artigo 20:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Ou seja, diante de qualquer uma dessas hipóteses, não há que se falar em acidente de trabalho ou a ele equiparado, isentando-se o empregador de qualquer tipo de responsabilidade.

O acidente de trabalho será assim reconhecido por perícia médica do INSS, que avaliará a identificação do nexos causal entre a atividade realizada pelo empregado e a lesão. Assim, o art. 337 do Decreto nº 3.048 de 06.05.1999:

**Art. 337.** O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo.

I - o acidente e a lesão;

II - a doença e o trabalho

III - a causa *mortis* e o acidente.

III - a causa *mortis* e o acidente.

**§ 1º** O setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social reconhecerá o direito do segurado à habilitação do benefício acidentário.

(...)

**§ 3º** Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID) em conformidade com o disposto na Lista B do Anexo II deste Regulamento.

(...)

**§ 5º** Reconhecidos pela perícia médica do INSS a incapacidade para o trabalho e o nexo entre o trabalho e o agravo, na forma do § 3º, serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito.

**§ 6º** A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto no § 3º quando demonstrada a inexistência de nexo causal entre o trabalho e o agravo, sem prejuízo do disposto nos §§ 7º e 12.

**§ 7º** A empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexo entre o trabalho e o agravo.

**§ 8º** O requerimento de que trata o § 7º poderá ser apresentado no prazo de quinze dias da data para a entrega, na forma do inciso IV do art. 225, da GFIP que registre a movimentação do trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa.

**§ 9º** Caracterizada a impossibilidade de atendimento ao disposto no § 8º, motivada pelo não conhecimento tempestivo do diagnóstico do agravo, o requerimento de que trata o § 7º poderá ser apresentado no prazo de quinze dias da data em que a empresa tomar ciência da decisão da perícia médica do INSS referida no § 5º.

**§ 10.** Juntamente com o requerimento de que tratam os §§ 8º e 9º, a empresa formulará as alegações que entender necessárias e apresentará as provas que possuir demonstrando a inexistência de nexo causal entre o trabalho e o agravo.

**§ 11.** A documentação probatória poderá trazer, entre outros meios de prova, evidências técnicas circunstanciadas e tempestivas à exposição do segurado, podendo ser produzidas no âmbito de programas de gestão de risco, a cargo da empresa, que possuam responsável técnico legalmente habilitado.

**§ 12.** O INSS informará ao segurado sobre a contestação da empresa para que este, querendo, possa impugná-la, obedecendo, quanto à produção de provas, ao disposto no

§ 10, sempre que a instrução do pedido evidenciar a possibilidade de reconhecimento de inexistência do nexo entre o trabalho e o agravo.

**§ 13.** Da decisão do requerimento de que trata o § 7º cabe recurso, com efeito suspensivo, por parte da empresa ou, conforme o caso, do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social, nos termos dos arts. 305 a 310.

## CAPÍTULO 4: BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Sendo reconhecida a ocorrência do acidente de trabalho, e sendo lesado o bem jurídico mais protegido pelo nosso ordenamento jurídico, qual seja, a vida e a integridade física do ser humano, surge para o empregado que contribui para o custeio social o direito de receber do INSS o benefício previdenciário, além de receber possível indenização caso seja reconhecida a responsabilidade civil do empregador.

Assim, o tipo de benefício previdenciário que será concedido ao empregado dependerá da avaliação médica do perito do INSS, que, após perícia, avaliará o grau de seqüela sofrido pelo empregado e a natureza da lesão.

Assim, dentre os tipos de benefícios previdenciários acidentados elencados na Lei 8.213/1991, estão: (a) auxílio-doença acidentário; (b) auxílio-acidente; (c) aposentadoria por invalidez acidentária; e (d) pensão por morte acidentária.

Na primeira hipótese, no auxílio-doença acidentário, concedido pelo INSS sob o código B91, no qual o acidente produziu o resultado incapacidade temporária, o benefício a ser pago pelo INSS é devido ao empregado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos:

**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.

**Parágrafo único.** Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

O auxílio-doença, nesses casos, somente será devido se a incapacidade do empregado que sofreu acidente de trabalho for superior a 15 (quinze) dias consecutivos, já que em prazo inferior, compete ao empregador pagar o salário

integral devido ao empregado dos primeiros 15 dias de afastamento, exceto nos casos de empregados domésticos, cujos empregadores domésticos não arcam com os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento:

**Art. 60.** 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.

**§ 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.

Ainda, o Decreto 3.048/1999, em seu art. 75, §3º, prevê:

**§ 3º** Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

Já o §4º do mesmo dispositivo dispõe que:

**§ 4º** Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento.

Dessa forma, é possível verificar que caso haja novo afastamento, dentro de sessenta dias, pelo mesmo motivo que afastou o empregado anteriormente, o empregador se desincumbe da obrigação de remunerar os primeiros quinze dias, podendo afastar o empregado já no primeiro dia do novo afastamento.

A concessão do auxílio-doença é contato a partir do 16º dia de afastamento do empregado. No entanto, quando requerido no prazo superior de 30 dias o afastamento, será contato da data do requerimento, nos termos do § 1º do art. 60, abaixo transcrito, e será correspondente a renda mensal de 91% do salário benefício, nos termos do art. 61, também abaixo transcrito:

**§ 1º** Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

**Art. 61.** O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.

O benefício perdurará enquanto durar a incapacidade do empregado resultante do acidente de trabalho; caso o empregado exerça concomitantemente duas atividades remuneradas distintas, será analisada a incapacidade para exercer cada uma delas de forma independente:

**§ 7º** Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas.

Assim, enquanto perdurar a situação da incapacidade, o empregado continuará recebendo o auxílio-doença acidentário, podendo ser submetido a exames complementares para atestar sua incapacidade:

**§ 10º** O segurado em gozo de auxílio-doença, concedido judicial ou administrativamente, poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção, observado o disposto no art. 101 desta Lei.

Em regra, o benefício do auxílio-doença acidentário é concedido com prazo estimado de duração:

**§ 8º** Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício.

No entanto, quando o prazo não pode ser estimado, o sistema da previdência social concede a “alta programa”, estipulada no § 9º do art. 60, que presume que o empregado está apto para o retorno ao trabalho dentro de 120 dias:

**§ 9º** Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º deste artigo, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do

auxílio-doença, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação perante o INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62 desta Lei.

De toda forma, tanto o prazo estimado como a alta programada pode ser prorrogada a requerimento do empregado ou a partir da constatação da incapacidade laboral por perícia médica tantas vezes quantas forem necessárias para a recuperação total do empregado.

Constatada a recuperação total do empregado, seja pelo fim do prazo estimado do benefício, seja pela alta programada ou até mesmo pela recuperação espontânea do próprio empregado, cessa o benefício previdenciário com o retorno às suas atividades laborais:

**§ 6º** O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

No entanto, constatada a incapacidade do empregado, após acidente de trabalho, para atuar nas funções anteriores, deverá ser submetido ao processo de reabilitação profissional para desempenho de novas funções, de acordo com as suas limitações. Caso seja constatado que o empregado não está apto a desenvolver nenhuma função laboral, deverá ser requerido a aposentadoria por invalidez, em substituição ao pagamento do benefício do auxílio-doença acidentário:

**Art. 62.** O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.

**Parágrafo único.** O benefício a que se refere o caput deste artigo será mantido até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez.

Na segunda hipótese, no auxílio-acidente, concedido pelo INSS sob o código B94, no qual o acidente produziu o resultado redução definitiva parcial da capacidade laborativa, o benefício a ser pago pelo INSS tem natureza indenizatória e é devido ao empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial

quando, após consolidação das lesões decorrentes do acidente, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia:

**Art. 86.** O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

Esse tipo de benefício previdenciário objetiva ressarcir o empregado que, em virtude de acidente do trabalho, sofreu redução da sua capacidade laborativa. Para que o empregado faça jus ao benefício precisa preencher, simultaneamente, os seguintes requisitos: (i) acidente de qualquer natureza; (ii) sequela definitiva; (iii) redução da capacidade laborativa em razão da sequela. Nesses casos, o empregado sofreu uma sequela que reduz sua incapacidade laboral; no entanto, ele não está incapaz para suas atividades, pois, se assim estivesse, faria jus ao recebimento do benefício previdenciário de aposentadoria por invalidez e não ao auxílio-acidente.

Nesses casos, o pagamento do benefício será de uma renda mensal de 50% do salário benefício que deu origem ao auxílio-doença corrigido até o mês anterior da concessão:

**§ 1º** O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

Para fins de contagem da data de início do benefício do auxílio-acidente, considera-se a cessação do auxílio-doença anterior. Caso este benefício não exista, por qualquer motivo, o benefício deverá ser pago a partir da data do requerimento administrativo. Em última hipótese, caso haja requerimento administrativo, a data de início para pagamento do benefício é considerada a data da apresentação do laudo pericial em juízo:

**§ 2º** O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

O recebimento de salário ou concessão de outro benefício previdenciário, exceto aposentadoria, não prejudica a continuidade do recebimento, pelo empregado, do auxílio-acidente:

**§ 3º** O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

Na terceira hipótese, na aposentadoria por invalidez acidentária, concedida pelo INSS sob o código B92, na qual o acidente produziu o resultado invalidez, o benefício a ser pago pelo INSS é devido ao empregado que for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garantia a subsistência e será paga enquanto o empregado permanecer nessa condição:

**Art. 42.** A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

A incapacidade, nesses casos, deve ser total, ou seja, para qualquer atividade profissional que o empregado possa realizar e que seja capaz de garantir a sua subsistência.

A invalidez do empregado decorrente do acidente de trabalho deve ser comprovada através de perícia médica que avaliará se a invalidez não é decorrente de doença ou lesão preexistentes à filiação no INSS, caso em que o benefício seria negado ao empregado, ou se a invalidez decorreu de agravamento de lesão ou doença preexistente – nesse último caso, o benefício é concedido ao empregado:

**Art. 42, § 1º** A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança.

**Art. 42, § 2º** A doença ou lesão de que o segurado já era portador ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo

quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

O benefício da invalidez será contado do 16º dia de afastamento para o segurado empregado ou a partir da data de entrada do requerimento, se, entre o afastamento e o pedido decorrerem mais de 30 dias. Ao segurado empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso, especial ou facultativo, a data de início será a contar do início da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, se, entre o afastamento e a o pedido decorrerem mais de 30 dias:

**Art. 43.** A aposentadoria por invalidez será devida a partir do dia imediato ao da cessação do auxílio-doença, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo.

**§ 1º** Concluindo a perícia médica inicial pela existência de incapacidade total e definitiva para o trabalho, a aposentadoria por invalidez será devida:

a) ao segurado empregado, a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade ou a partir da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrerem mais de trinta dias;

b) ao segurado empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, especial e facultativo, a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de trinta dias

§ 2º Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário.

O empregado aposentado por invalidez estará obrigado a submeter-se a exame médico a cargo do INSS e a submeter-se a processo de reabilitação profissional, além de tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, a qualquer tempo, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício:

**§ 4º** O segurado aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria, concedida judicial ou administrativamente, observado o disposto no art. 101 desta Lei.

**Art. 44.** A aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.

§ 2º Quando o acidentado do trabalho estiver em gozo de auxílio-doença, o valor da aposentadoria por invalidez será igual ao do auxílio-doença se este, por força de reajustamento, for superior ao previsto neste artigo.

Há casos ainda em que o acidente de trabalho resulta em uma invalidez total e permanente que necessite de assistência integral e imediata de outra pessoa nos cuidados do empregado. Nesses casos, o benefício a ser calculado pelo INSS de acordo com a renda e o tempo de contribuição do empregado é acrescido de 25%, sem limite do teto máximo dos benefícios pagos pelo INSS, visto que é uma situação excepcional:

**Art. 45.** O valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único. O acréscimo de que trata este artigo:

- a) será devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal;
- b) será recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado;
- c) cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão.

A legislação previdenciária também previu a hipótese do empregado recuperar sua capacidade laborativa, hipótese em que haverá a cessação do seu benefício através das mensalidades de recuperação, que tem por objetivo propiciar um retorno menos traumático do empregado reabilitado ao trabalho:

**Art. 47.** Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento:

I - quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará:

- a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou
- b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados;

II - quando a recuperação for parcial, ou ocorrer após o período do inciso I, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade:

- a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;
- b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses;
- c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente.

Também há a hipótese do aposentado por invalidez retornar voluntariamente às atividades, hipótese em que terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno:

**Art. 46.** O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno.

Na quarta hipótese, de pensão por morte decorrente de acidente do trabalho, concedida pelo INSS sob o código B93, na qual o acidente produziu o resultado morte, o benefício a ser pago pelo INSS é feito exclusivamente aos dependentes do empregado, visando à manutenção da família, no caso da morte do responsável pelo seu sustento:

**Art. 74.** A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data:

- I - do óbito, quando requerida até noventa dias depois deste;
- II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior;
- III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>14</sup> reforça que:

O acidente do trabalho, ou mesmo a doença ocupacional, podem ter consequência fatal ao empregado, acarretando o óbito, surgindo o direitos dos dependentes à pensão por morte.

A pensão por morte consiste no pagamento do valor integral da aposentadoria que o empregado recebia ou do valor a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento e depende da habilitação dos dependentes para recebimento do benefício:

---

<sup>14</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Acidentes do Trabalho – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 3ª. edição, São Paulo: GEN Método, 2010.

**Art. 75.** O valor mensal da pensão por morte será de cem por cento do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento, observado o disposto no art. 33 desta lei.

No caso de acidente de trabalho, não é necessária comprovação do período mínimo de contribuição previdenciária de 18 meses, tampouco é exigida comprovação de dois anos de casamento ou união estável, sendo devido aos dependentes do empregado:

**§ 2º-A.** Serão aplicados, conforme o caso, a regra contida na alínea “a” ou os prazos previstos na alínea “c”, ambas do inciso V do § 2º, se o óbito do segurado decorrer de acidente de qualquer natureza ou de doença profissional ou do trabalho, independentemente do recolhimento de 18 (dezoito) contribuições mensais ou da comprovação de 2 (dois) anos de casamento ou de união estável.

Assim, é possível verificar que o benefício previdenciário será concedido de acordo com as limitações individuais do empregado e com o resultado ocasionado pelo acidente de trabalho, devendo, em três primeiros casos mencionados acima, haver reavaliações constantes para checar a evolução do quadro do empregado, sempre tendo em mente a possibilidade de recuperação e reabilitação profissional, mesmo no caso de aposentadoria por invalidez.

## CAPÍTULO 5: REPERCUSSÕES DO ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTRATO

Sendo constatada a ocorrência do acidente de trabalho, a responsabilidade civil do empregador, o nexos causal e a lesão ao bem jurídico tutelado, vida ou integridade física do empregado, é necessário observar as repercussões que a concessão de um dos benefícios previdenciários acima mencionados traz para o contrato de trabalho.

A primeira repercussão diz respeito a interrupção e/ou suspensão do contrato de trabalho. Sérgio Pinto Martins<sup>15</sup> diferencia a interrupção da suspensão do contrato de trabalho da seguinte maneira:

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.

Os doutrinadores André Cremonesi e Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro<sup>16</sup> definem a interrupção do contrato de trabalho:

Ocorre quando não há prestação de serviços, mas pagamento de salários. Nesta hipótese, conta-se o referido período como tempo de serviço.

Em princípio, praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato.

Maurício Godinho Delgado<sup>17</sup> conceitua suspensão do contrato de trabalho como:

---

<sup>15</sup> PINTO, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2009, p. 325

<sup>16</sup> CREMONESI, André; MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. Direito do trabalho. São Paulo. Saraiva. 2013.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo. Ltr. 2011.

A suspensão temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a suspensão ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

O art. 476 da CLT aponta que, durante a vigência do benefício de auxílio-doença, o contrato de trabalho está suspenso:

**Art. 476.** Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Assim, a suspensão significa a não prestação temporária de serviço e, por consequência, a falta da respectiva contraprestação pelo empregador. No entanto, a Lei 8.213/91, em seu art. 59, caput, define o gozo do auxílio-doença como:

**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.

Quando se fala de concessão do benefício previdenciário na modalidade auxílio-doença acidentário, durante os primeiros quinze dias de afastamento, tem-se a interrupção de todos os efeitos do contrato de trabalho, ou seja, o empregador continua responsável pelo pagamento integral do salário do empregado e o tempo de afastamento se computa na contagem como tempo de serviço, nos termos da Súmula 282 do TST:

**Súmula 282.** ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA. Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

Já a partir do 16º dia de afastamento, o contrato de trabalho passa a ser suspenso e, portanto a responsabilidade pelo pagamento de salários passa a ser do INSS. Assim o art. 60, e § 3º, da Lei 8.213/91:

**Art. 60.** 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.

**§ 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.

E também o art. 63 da mesma Lei:

**Art. 63.** O segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado.

No entanto, por se tratar de acidente de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho, nesse caso, é “sui generis”, tendo estabelecido o art. 4º, parágrafo único da CLT, abaixo transcrito, expressamente o cômputo desse tempo de afastamento para todos os fins, e o art. 15, §5º, da Lei 8.036/1990 determinou expressamente o recolhimento, pelo empregador, do FGTS do empregado:

**Art. 4º -** Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

**Parágrafo único -** Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

**Art. 15.** Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

**§ 5º** O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.

A segunda repercussão do afastamento no contrato de trabalho é que o tempo de afastamento do empregado após acidente de trabalho não é considerada falta ao serviço, para efeito do direito de aquisição das férias:

**Art. 131** - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

**II** - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133.

Exceção é feita quanto à percepção de férias caso o empregado, no curso do período aquisitivo, tiver percebido do INSS prestações de acidente do trabalho por mais de seis meses, ainda que descontínuos:

**Art. 133** - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

**V** - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

A terceira repercussão no contrato de trabalho diz respeito à manutenção dos benefícios. O art. 471 da CLT assegura ao empregado afastado do emprego, por ocasião de sua volta, todas as vantagens em que em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa:

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

E a quarta – e mais relevante – repercussão diz respeito ao efeito gerado pelo afastamento do empregado à preservação do emprego, o que significa dizer, nas lições de Alice Monteiro de Barros:

“(…) que o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, salvo por justa causa ou encerramento da empresa, do contrário a dispensa é nula”.

No mesmo sentido opina Délio Maranhão<sup>18</sup>, para quem:

“de fato, a lei assegura ao empregado a volta ao trabalho e, como é óbvio, um direito assegurado por lei a um dos contratantes não pode ser suprimido pela simples vontade da outra parte”.

---

<sup>18</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. “Instituições de Direito do Trabalho”. 20ª Ed., Vol. I. São Paulo: LTr, 2002, pág. 1557

Ainda, a Instrução Normativa n. 3, de 21.06.2002, da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, em seu artigo 13, inciso VI, determina que dentre as circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa há a hipótese de suspensão contratual:

**Art. 13.** Por ocasião da assistência, serão verificadas as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

(...)

**VI** - suspensão contratual.

Desta feita, enquanto o contrato de trabalho está suspenso, o empregado não pode ser dispensado, exceto por justa causa.

Ainda, nessa mesma esteira, o art. 118 da Lei 8.213/91 ainda previu um benefício adicional ao empregado que retorna do benefício previdenciário acidentário, com concessão de um período de estabilidade de doze meses:

**Art. 118.** 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.

Assim, o empregado que sofre acidente de trabalho tem reconhecido o direito de estabilidade de doze meses no serviço sem poder ser dispensado, exceto por justa causa.

## CAPÍTULO 6: LIMBO PREVIDENCIÁRIO

Após a ocorrência do acidente de trabalho, o empregado acidentado é encaminhado pela empresa ao INSS para que seja submetido a perícia no intuito de se constatar a lesão ocorrida. Nesse sentido, tendo o empregado acidentado reconhecida a lesão após a perícia, o INSS o afasta para que ele possa gozar do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário após o 15º dia, enquanto recupera sua capacidade laborativa.

Assim, o empregado lesionado fica afastado até que se recupere completamente ou até que finde o prazo da alta programada. A alta programada, estipulada pelo Decreto nº 5.844, de 13.07.2006, é uma das frentes do programa Cobertura Previdenciária Estimada (“CPES”) que calcula o tempo estimado de afastamento necessário para recuperação do empregado com base no código de enfermidade constatada através da perícia médica inicial realizada pelo médico do INSS. Uma vez que o sistema apresenta o tempo médico para recuperação da lesão do empregado, tempo esse calculado considerando dados estatísticos, presume-se que o empregado está apto para retornar as suas atividades.

No entanto, não raro, o período para que o empregado se recupera da lesão sofrida supera o limite de 120 dias estipulados pelo § 9º do art. 60, acima já transcrito, ou o prazo estipulado pelo sistema da CPE.

Assim, o empregado recebe o parecer conclusivo emitido pelo perito do INSS, atestando sua capacidade laboral, nos termos do art. 30, §3º, inciso I, da Lei n. 605/1949, que goza de presunção de veracidade:

**Art. 30.** Fica estruturada a Carreira de Perito Médico Previdenciário, no âmbito do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, composta pelos cargos de nível superior, de provimento efetivo, de Perito Médico Previdenciário.

**§ 3º** Compete privativamente aos ocupantes do cargo de Perito Médico Previdenciário ou de Perito Médico da Previdência Social e, supletivamente, aos ocupantes do cargo de Supervisor Médico-Pericial da Carreira de que trata a Lei no 9.620, de 2 de abril de 1998, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Ministério da Previdência Social - MPS, o exercício das atividades Médico-Periciais inerentes ao Regime Geral da

Previdência Social de que tratam as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, e à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e, em especial a:

I - emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários;

No entanto, diante da sua incapacidade atestada por médico particular e/ou medido do trabalho da empresa, o empregado solicita a prorrogação do seu benefício, de acordo com o laudo médico emitido, considerando que o auxílio-doença acidentário, por essência, é um benefício temporário que sujeita o empregado à avaliação médico-pericial, a cargo do INSS, de forma periódica, nos termos do art. 78, §§ 1º e 2º, do Decreto 3.048/99:

**Art. 78.** O auxílio-doença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

**§ 1º** O INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia.

**§ 2º** Caso o prazo concedido para a recuperação se revele insuficiente, o segurado poderá solicitar a realização de nova perícia médica, na forma estabelecida pelo Ministério da Previdência Social.

Há casos, porém, em que mesmo com um laudo emitido pelo médico particular e/ou pelo médico do trabalho da empresa, atestando a incapacidade laborativa do empregado, a prorrogação do benefício é indeferida, muitas vezes sem que seja realizada qualquer perícia adicional.

Por conta do grande volume de empregados atingidos pela concessão da alta programada sem realização de nova perícia e sem, contudo, estar capacitado para retorno ao trabalho, muito se discute até a inconstitucionalidade desse Decreto e em reiteradas decisões, a Justiça Federal já decidiu que:

(...) é ofensiva ao princípio da razoabilidade a conduta da Autarquia Previdenciária em presumir que as causas que ensejaram a incapacidade para o trabalho estariam superadas a contar de uma data previamente estimada, sem que realizado qualquer exame ao término do período inicialmente estipulado para a percepção do aludido

benefício ou mesmo transferir para o segurado a responsabilidade de conseguir agendar uma nova data para perícia quando deficiente a máquina administrativa a ponto de ensejar a criação da alta programada”.<sup>19</sup>

(...) Com efeito, o auxílio-doença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se resultar seqüela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. Por sua vez, o segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Já se decidiu o seguinte: “Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez (art. 62, Lei nº. 8.213/91). Dessa forma, o benefício de auxílio-doença só deve ser cessado mediante a realização de nova perícia administrativa que constate a recuperação total do impetrante para as suas atividades laborativas ou mediante a sua reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.”<sup>20</sup>

PREVIDENCIÁRIO. PARCELAS VENCIDAS. ALTA PROGRAMADA. PROCEDIMENTO ILEGAL. SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA. 1. São requisitos para a concessão dos benefícios previdenciários de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, na forma da Lei nº 8.213/91: 1) auxílio-doença (art. 59): a) qualidade de segurado; b) cumprimento, se for o caso, do período de carência; c) incapacidade para o trabalho ou atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias. 2) A aposentadoria por invalidez (art. 42): além dos itens a e b, descritos precedentemente, ser o segurado considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. 2. Documentos comprovam que já no ano de 2005 a autora apresentava alguns problemas de saúde, razão pela qual administrativamente requereu o benefício de auxílio-doença, concedido a partir de 24/08/2006. Desde a referida data a situação da autora não se alterou, tendo o benefício sido restabelecido por outras 03 (três) vezes, culminando, por fim, na aposentadoria por invalidez a partir de 29/10/2009. 3. Necessidade de o segurado se submeter a exame médico pericial a cargo da autarquia para a concessão do benefício por incapacidade no âmbito administrativo. Nos termos do art. 62, 2ª parte, da Lei nº 8.213/91, não será cessado até que o segurado seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez. 4. O INSS vinha adotando uma prática chamada de "alta programada" por meio da qual, na ocasião da

---

<sup>19</sup> TRF 1ª Região - Processo nº 105041218964, 2ª Turma, Relator: Des. Rosymayre Gonçalves de Carvalho, Data da Publicação: 02.04.2012.

<sup>20</sup> TRF 1ª Região, Processo nº 200533000252771, 1ª Turma Suplementar, Relator: Des. Mark Yshida Brandão, Data da Publicação: 17/08/2011.

realização do exame, o médico perito já fixava a data de cessação do benefício, o que afronta à legislação sendo, portanto, ilegal. Nesse sentido é o posicionamento do TRF-1ª Região: ReeNec nº 0003683-62.2014.4.01.3307, Rel. Des. Federal Jamil de Jesus Oliveira, em 12/08/2015 e AC nº 00020212020064013800, Rel. Juiz Federal Convocado Murilo Fernandes de Almeida, TRF1-1ª Câmara Regional Previdenciária de Minas Gerais, e-DJF1 data: 17/08/2015, página: 838). 5. Ausentes novos exames médicos que detectassem a recuperação da capacidade da autora, não se haveria falar em cessação do benefício. 6. Sentença parcialmente reformada para determinar ao INSS o pagamento das parcelas vencidas a título de auxílio-doença após 28/02/2007, descontando-se aquelas efetivamente já recebidas, corrigidas monetariamente conforme o Manual de Cálculos da Justiça Federal, aprovado pela Resolução do Conselho da Justiça Federal nº 267/2013, acrescidas de juros moratórios de 1% ao mês a partir da citação e até a vigência da Lei nº 11.960/2009, quando então deverão ser computados na forma ali prevista (juros aplicados à caderneta de poupança) (STJ - AgRg no REsp nº 1.248.259/SC - DJe de 23/02/2015). 7. Condenação, ainda, ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 10% sobre o valor da condenação. Sem custas por isenção legal (Lei nº 9.289/96). 8. Apelação provida.<sup>21</sup>

O ideal seria a realização de uma nova perícia médica, que pudesse avaliar o quadro de saúde do empregado e, legitimar a constatação da aptidão do segurado para o exercício suas atividades habituais, com a consequente alta do benefício previdenciário ou, quando constato que o empregado continua incapacitado, seria legítima a concessão de um novo período de afastamento para que o empregado pudesse então se recuperar.

No entanto, essa não é a realidade do sistema previdenciário brasileiro e esse instituto da alta programada fez surgir o fenômeno apelidado pela doutrina e jurisprudência de “limbo previdenciário”, que nada mais é do que a constatação, pelo médico particular do empregado e/ou pelo médico do trabalho da empresa, que discorda(m) da incapacidade física e/ou mental do empregado para o trabalho, em contrapartida com o indeferimento da prorrogação do benefício previdenciário e consequente alta previdenciária do empregado.

---

<sup>21</sup> TRF-1 – Processo nº 0049335-22.2010.4.01.9199, 1ª Câmara Regional Previdenciária De Juiz De Fora, Relator: Juiz Guilherme Fabiano Julien De Rezende, Data de Publicação: 09/11/2015

A palavra “limbo” possui o significado de orla, bordo, estado de indecisão, incerteza ou esquecimento<sup>22</sup> e é essa a situação que fica o empregado: na incerteza.

Luciano Martinez<sup>23</sup> expõe a situação do limbo previdenciário sob a seguinte ótica:

É muito comum que os segurados depois de algum tempo de percepção do benefício por incapacidade, sejam, pela perícia médica do INSS, considerados aptos para o retorno ao trabalho. Igualmente comum é a insurreição dos segurados e das empresas contra o ato pericial do INSS, sob o fundamento de que não há certificada capacidade. Isso, evidentemente, dá ensejo a uma plethora de recursos administrativos, mas um questionamento é frequentemente apresentado no âmbito trabalhista: enfim, quem assumirá o custo correspondente ao período de expectativa do segurado empregado se ele não for bem-sucedido no recurso administrativo?

Diante da inexistência de previsão legal em relação a essa situação, a doutrina e a jurisprudência vem buscando soluções alternativas diante da repercussão jurídica que essas situações têm trazido para as empresas e para os empregados acidentados. Se por um lado, o médico particular e/ou do trabalho constata a inaptidão para o labor, por outro lado, há alta previdenciária e indeferimento da prorrogação do benefício e, nessa esteira, não há um consenso sobre quem deveria arcar com o pagamento dos salários do empregado.

Isto porque, nos termos do art. 63 da Lei 8.213/91, já mencionado anteriormente, o contrato de trabalho somente estaria suspenso quando o empregado estiver em gozo do benefício previdenciário ou, nos termos do art. 476 da CLT, também mencionado anteriormente, durante o prazo concedido para esse benefício.

Logo, se houve cessação do benefício previdenciário, estar-se-ia diante da hipótese de que não há mais suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregado retornar imediatamente para prestar serviços, sendo submetido ao exame

---

<sup>22</sup> Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/limbo>>. Acesso em: 18 Sep. 2017

<sup>23</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo. Saraiva. 2015.

médico pelo médico do trabalho, tanto para fins de reintegração ao seu posto de trabalho quanto para fins de encerramento do contrato.

O exame médico de retorno ao trabalho é imposição decorrente da Norma Regulamentadora 7 (NR 7), item 7.4.3.3:

**7.4.3.3.** 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.

Assim, o médico do trabalho ao examinar o empregado, elabora o Atestado de Saúde Ocupacional de Retorno e analisa se o empregado está ou não apto para o trabalho. No entanto, constatada a incapacidade do empregado para o labor pelo laudo emitido por médico particular e/ou emitido pelo médico do trabalho, as empresas, adotando as cautelas de praxe, impedem que o empregado preste serviços. Tal medida se justificaria diante do eminente perigo no agravamento da lesão, cuja consequência e responsabilidade poderiam ser imputadas futuramente ao empregador, perigo esse inclusive reconhecido pela legislação, nos §§ 2º e 4º do art. 337 do Decreto nº 3.048 de 06.05.1999:

**§ 2º** Será considerado agravamento do acidente aquele sofrido pelo acidentado quanto estiver sob a responsabilidade da reabilitação profissional.

**§ 4º** Para os fins deste artigo, considera-se agravo a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Assim, a gravidade da situação se reveste na falta de remuneração do empregado já que, com a incapacidade temporária reconhecida pelo médico particular do empregado e/ou pelo médico do trabalho, não há como se exigir a prestação de serviços do empregado conseqüentemente, a empresa deixa de pagar o salário do empregado e, ao mesmo tempo, tampouco há o pagamento do benefício previdenciário visto o indeferimento do INSS.

O sistema como está estruturado atualmente transfere o ônus de comprovar a inaptidão laboral para o empregado segurado, que, sendo a parte mais frágil da relação, é extremamente prejudicado já que o Decreto nº 5.844/2006, ao tratar da alta programada, autoriza o INSS, mediante exame médico inicial, fixar o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade laboral do segurado, dispensando a realização de nova perícia, sem, contudo, sequer acompanhar o quadro e a evolução do empregado afastado.

Diante desse cenário, a doutrina e a jurisprudência se dividem quanto às consequências jurídicas durante o período em que o empregado apresenta e aguarda o julgamento do seu recurso administrativo, sobretudo sobre o pagamento de salários.

O primeiro argumento para os que defendem a obrigatoriedade no pagamento dos salários pelo empregador é analisado sob o aspecto da suspensão do contrato de trabalho. Uma vez cessado o benefício pelo INSS, e não havendo qualquer decisão judicial determinando o restabelecimento desse benefício, o contrato de trabalho não estaria mais suspenso, retornando, assim, o dever do empregador de pagar os salários do empregado, ainda que não haja efetiva prestação de serviços, visto que o art. 4º da CLT, já transcrito anteriormente, prevê que o serviço efetivo é considerado quando o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

O segundo argumento para defender a obrigatoriedade no pagamento dos salários pelo empregador diz respeito à alteridade. Uma vez que o empregador é quem lucra com a exploração da mão de obra do seu empregado, deve ser única e exclusivamente responsável pelos riscos da sua atividade econômica.

O terceiro argumento para defender a obrigatoriedade no pagamento dos salários pelo empregador prestigia o aspecto da função social do trabalho, disposto no art. 421 do Código Civil, na construção de um contrato justo, ético e equitativo nas relações de trabalho, no direito social ao trabalho, disposto no art. 1º da CF e na responsabilidade social das empresas disposta no arts. 3º, I, e 170, da CF:

**Art. 421.** A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

**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:

(...)

**V** - 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. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

**III** - função social da propriedade.

O quarto argumento para defender a obrigatoriedade no pagamento dos salários pelo empregador reforça o princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, III, da CF, uma vez que o empregado não pode ser penalizado em uma situação de completo desamparo, sem saúde, sem trabalho, sem salário e sem benefício:

**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.

O quinto argumento para defender essa posição se fundamenta no art. 8º da CLT que prevê a utilização de outras fontes subsidiariamente ao direito do trabalho, inclusive adotando a equidade e princípios:

**“Art. 8º** - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre

de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

**Parágrafo único** - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

A propósito, sobre esse assunto, Délio Maranhão<sup>24</sup> leciona dizendo:

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. São obrigações que decorrem do princípio geral da execução de boa-fé do contrato, que, como dissemos, está na base da disciplina jurídica contratual.

Com base nos argumentos acima demonstrados, a jurisprudência majoritária nas Cortes do Trabalho imputa o ônus do pagamento de salários durante esse período do limbo aos empregadores. Assim se posicionou o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite no julgamento do Recurso Ordinário nº 0137100-72.2012.5.17.000325:

“(…) E acrescento: não pode o reclamante, parte mais fraca da relação empregatícia, ficar ao bel prazer do cumprimento ou não pelo seu empregador das normas legais, assumindo o prejuízo daí advindo, principalmente no momento em que se encontra fragilizado pela doença e o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo-jurídico trabalhista-previdenciário.

(…)

Ademais, por força dos princípios da função social da empresa e do contrato, da solidariedade e da justiça social, é da empresa a responsabilidade pelo pagamento dos salários a partir do momento em que o empregado é considerado apto pelo INSS, pois é seu o risco da atividade econômica.

(…)

Não se pode deixar de mencionar que é do trabalho que os homens tiram seu sustento e, ainda, o valor social do trabalho, reconhecido constitucionalmente. O poder constituinte originário elegeu como princípios fundamentais do Estado Democrático de

<sup>24</sup> MARANHÃO, Délio. Instituições do Direito do Trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 264

<sup>25</sup> Trecho do acórdão do TRT 17ª Região, 3ª Turma, Processo nº 013710072.2012.5.17.0003, Relator: Des. CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data da Publicação: 05/05/2014

Direito, a dignidade humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, CF). Desrespeitado este valor constitucionalmente garantido ao trabalhador, deve o seu empregador responder pelo prejuízo que causou.”

Nesse sentido, as decisões:

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. CESSAÇÃO. RETORNO AO EMPREGO. SALÁRIOS DEVIDOS. NATUREZA. O empregado que deixa de receber auxílio doença por obter alta previdenciária, em decorrência da cessação da incapacidade anteriormente diagnosticada, tem direito de retornar ao trabalho. Obstando que o trabalhador reassuma suas atribuições e não tentando readaptá-lo no serviço, o empregador assume os riscos, independentemente da existência de pedido de revisão da decisão administrativa ou da tramitação de processo judicial ajuizado, pelo empregado, contra o órgão da previdência social. São devidos os salários do período, cujos valores mantém a natureza remuneratória e sobre eles incidem os encargos na forma da lei.<sup>26</sup>

REMUNERAÇÃO APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. É devida a remuneração da empregada que, após a alta do benefício previdenciário de auxílio-doença, se reapresenta ao trabalho e é impedida de assumir a sua função pelo empregador, ainda que embasado em parecer do serviço médico deste. Prevalência, sob o ponto de vista médico, da conclusão do órgão previdenciário a respeito da aptidão da empregada para retornar ao emprego, não podendo esta ficar sem a percepção do salário que é necessário à sua subsistência. Recurso ordinário da reclamante provido no aspecto.<sup>27</sup>

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE NO QUAL O DIREITO AO BENEFÍCIO JUNTO AO INSS NÃO É RECONHECIDO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Os efeitos das decisões divergentes entre a empresa e o INSS quanto à aptidão do empregado para o trabalho não podem ser meramente transferidos a ele, sob pena de impor-se ao empregado situação de total insegurança e de desprovisionamento dos meios para sua subsistência, em nítida afronta ao princípio da dignidade da pessoa constitucionalmente assegurado. Invocada a responsabilidade social das empresas e a função social do contrato como respaldo à atribuição de responsabilidade da empregadora.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> TRT 4 – Processo nº 0001364-16.2011.5.04.0121 4ª Turma, Relator: Des. João Pedro Silvestrin, Data da Publicação: 14/03/2013

<sup>27</sup> TRT 4 – Processo nº 0000740-28.2010.5.04.0015, 10ª Turma, Relator: Des. Wilson Carvalho Dias, Data da Publicação: 06/09/2012

<sup>28</sup> TRT da 04ª Região, 6a. Turma, 0000290-94.2012.5.04.0733 RO, em 21/08/2013, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador José Felipe Ledur, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira

ALTA PREVIDENCIÁRIA. INAPTIDÃO DECLARADA PELA EMPREGADORA. IMPEDIMENTO DE RETORNO AO TRABALHO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Uma vez que a empregadora considera a empregada inapta e a impede de trabalhar, apesar de decisão contrária do INSS, deve arcar com o pagamento dos salários, conforme dispõe o caput do art. 4º da CLT. Pensar de forma distinta, importa em reconhecer à empresa o poder de deixar um empregado sem trabalho e sem salário. Tal prática é eminentemente contrária aos princípios protetivos que informam o Direito do Trabalho e, ainda, abstrai que as empresas também possuem uma função social, não existindo apenas com a finalidade de lucro, mas inserindo-se em um regime de solidariedade geral.<sup>29</sup>

Na mesma linha são os precedentes do TST:

CONTROVÉRSIA ACERCA DA CONDIÇÃO DE SAÚDE DO EMPREGADO PARA O TRABALHO. SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INAPTIDÃO CONSTATA PELO SEMAL - SERVIÇOS MÉDICOS DE AVALIAÇÃO DA SAÚDE LTDA. 1. O TRT não analisou a controvérsia em vista da distribuição do ônus da prova. Ileso o art. 818 da CLT. 2. Não há como acolher a tese de abandono de emprego, porque o TRT, mediante análise do conjunto probatório, concluiu que o reclamante entre a alta do INSS e a despedida fez várias tentativas de reassumir suas funções junto ao condomínio, sem sucesso. Portanto, fica afastada a alegada contrariedade da Súmula nº 32 do TST. 3. A divergência de teses não ficou demonstrada, incidindo a Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.<sup>30</sup>

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 consequente 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

---

<sup>29</sup> TRT-1 – Processo nº 00101461020135010029, 7ª Turma, Relator: Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Publicação: 03/04/2017

<sup>30</sup> TST, Processo nº 565-04.2010.5.05.0016, 6ª Turma, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, Data de Publicação: 09/11/2012

período), o nexa de causalidade (dano relacionado com a eficácia do contrato de trabalho) e a culpa (omissão patronal no tocante ao pagamento dos salários).<sup>31</sup>

RECURSO DE REVISTA. CESSAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA. EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO AO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES PELA EMPRESA. IMPEDIMENTO DE RETORNO. APTIDÃO RECONHECIDA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ATO ILÍCITO. MARCO INICIAL PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VERBAS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. Recurso calcado em violação de dispositivo legal e constitucional. 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. O descaso do empregador não impede que o empregado receba os valores de salários devidos desde a alta previdenciária, ainda que a ação trabalhista não tenha sido ajuizada de imediato, já que decorre de sua inércia em recepcionar o trabalhador, o fato de ele ter reiterados pedidos de auxílio previdenciário antes de vir a juízo pretender a reintegração ao trabalho. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 187 do Código Civil e provido.<sup>32</sup>

Por outro lado, há quem, na doutrina e na jurisprudência, defenda que não há obrigatoriedade da empresa em efetuar o pagamento dos salários do empregado que não está apto ao trabalho, enquanto corre o prazo para apresentação de recurso administrativo contra a decisão de cessação do benefício previdenciário e não são poucos os argumentos para rechaçar a corrente que adota posicionamento contrário.

Assim, o primeiro – e mais forte – argumento é sobre a carência de uma disciplina legal clara e específica para esse quadro fático, que afronta literalmente o princípio constitucional da legalidade disposto no art. 5º, II, da CF que determina:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

---

<sup>31</sup> TST, Processo nº 142900-28.2010.5.17.0011, 8ª Turma, Relator: Des. João Pedro Silvestrin, Data de Publicação: 22/11/2013

<sup>32</sup> (TST, RR - 1557-64.2010.5.03.0098 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Nesse sentido, se não há determinação legal expressa que impute a responsabilidade do empregador em efetuar o pagamento dos salários do empregado que não está prestando serviços e aguarda decisão do seu recurso administrativo contra a decisão que concedeu alta previdenciária, não há como se obrigá-lo a assim proceder.

Aliás, quanto à questão da ausência de prestação de serviços, esse é o segundo forte argumento para adotar posicionamento contrário ao pagamento de salários nesse período. Isto porque o art. 4º da CLT deixa claro que o tempo a ser considerado como de serviço é aquele em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Assim, na situação de afastamento por incapacidade laboral, o empregado não está à disposição do empregador sequer está aguardando ou executando ordens, ou seja, o contrato de trabalho nesse lapso temporal está suspenso, de forma que não há obrigatoriedade do empregador em remunerar o empregado nesse período.

Também não há qualquer irregularidade da empresa em impedir que o empregado que obteve um atestado médico de inaptidão, pelo médico particular e/ou pelo médico do trabalho, preste serviços, em atenção ao disposto no art. 157 da CLT que obriga a empresa a cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho:

**Art. 157** - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Assim, diante dos documentos que atestam a inaptidão do empregado em confronto com a alta previdenciária, a postura da empregadora configura-se razoável na medida em que, além de não haver satisfatória produtividade do empregado, o

empregador corre sérios riscos de ser responsabilizado no âmbito civil e trabalhista em caso de acidente de trabalho, doença ocupacional ou agravamento da incapacidade verificada.

Nesse sentido, as decisões:

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. nº 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 (discopatia 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.<sup>33</sup>

AUXÍLIO-DOENÇA. INCAPACIDADE LABORATIVA E ALTA MÉDICA IRREGULAR. RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA 1. No caso de incapacidade laborativa a responsabilidade da empresa fica limitada ao pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, competindo ao órgão previdenciário pagar o auxílio-doença pelo restante do tempo que perdurar a incapacidade. 2. Se o órgão previdenciário, de forma equivocada, liberou o trabalhador para retorno ao trabalho e esse, por incapacidade laborativa, não conseguiu fazê-lo, permanece a situação suspensiva do contrato, não tendo o empregador obrigação de pagar salários no período de

---

<sup>33</sup> TRT 2 – Processo nº 0001364-07.2013.5.02.0087 – 18ª Turma – Des. Rel. Maria Cristina Fisch – Publicação: 02/03/2015

inatividade. 3. Comprovada que a situação incapacitante sobreviveu à alta médica, competirá ao INSS realizar o pagamento do auxílio-doença, pois o empregador não é responsável pela irregularidade. 4. Recurso não provido. 5. Decisão unânime.<sup>34</sup>

O último argumento utilizado por quem defende a ausência de obrigação da empresa em efetuar o pagamento dos salários diz respeito ao pagamento das contribuições previdenciárias já por parte das empresas. O empregador já efetua o custeio da previdência social através de pagamento mensal exatamente para que o empregado faça jus ao recebimento do benefício. Assim, imputar a responsabilidade do empregador em pagar o prêmio do seguro em benefício do empregado para posteriormente ter que arcar com o pagamento dos seus salários configura-se "*bis in idem*", vedado pelo nosso ordenamento jurídico.

Assim, ainda que a primeira corrente pareça mais justa e adequada à solução do caso concreto, fato é que essas decisões judiciais trazem uma grande insegurança jurídica para o sistema.

---

<sup>34</sup> TRT 24ª Região, Processo nº 1035-2005-002-24-00, 1ª Turma, Relator: Des. Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data da Publicação: 12/01/2006.

## CAPÍTULO 7: ALTERNATIVAS PARA RESOLUÇÃO DO LIMBO JURÍDICO

Uma vez que o limbo previdenciário tem atingido cada vez mais trabalhador, a doutrina e a jurisprudência têm buscado alternativas para a resolução desse conflito.

Nesses casos, na qual há dissonância entre a alta previdenciária e a avaliação do médico particular e/ou do trabalho, a primeira medida jurídica necessária a ser adotada é a apresentação de recurso administrativo perante Junta de Recursos do INSS contra a decisão que indeferiu a prorrogação do benefício previdenciária, nos termos do art. 126 da Lei 8.213/91:

Art. 126. Das decisões do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS nos processos de interesse dos beneficiários e dos contribuintes da Seguridade Social caberá recurso para o Conselho de Recursos da Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento.

Esse recurso deve ser interposto no prazo de trinta dias, nos termos do art. 633, I, da Instrução Normativa INSS nº 45, de 06.08.2010:

**Art. 633.** É de trinta dias o prazo comum às partes para a interposição de recurso e para o oferecimento de contrarrazões, contados:

I - para o segurado e para a empresa, a partir da data da intimação da decisão.

Importante esclarecer que tanto o empregador que discorda do diagnóstico do INSS quanto o empregado que se ampara em atestado médico particular para justificar sua incapacidade para o trabalho possuem legitimidade para protocolar o pedido de reconsideração ou de concessão de um novo auxílio-doença, nos termos dos arts. 565 e 566 da Instrução Normativa INSS nº 45, 06.08.2010 e art. 76-A do Decreto 3048/99, já que ambos têm interesse jurídico na reversão da decisão:

**Art. 565.** São legitimados como interessados no processo administrativo os usuários da Previdência Social, podendo o requerimento do benefício ou serviço ser realizado:

I - pelo próprio segurado, dependente ou beneficiário;

(...)

IV - pela empresa, o sindicato ou a entidade de aposentados devidamente legalizada, na forma do art. 117 da Lei nº 8.213, de 1991.

**Parágrafo único.** No caso de auxílio-doença, a Previdência Social deve processar de ofício o benefício, quando tiver ciência da incapacidade do segurado, mesmo que este não o tenha requerido.

**Art. 566.** É facultado à empresa protocolizar requerimento de auxílio-doença ou documento dele originário de seu empregado ou contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma do inciso I do art. 572.

**Parágrafo único.** A empresa que adotar o procedimento previsto no caput, terá acesso às decisões administrativas a ele relativas.

**Art. 76-A.** É facultado à empresa protocolar requerimento de auxílio-doença ou documento dele originário de seu empregado ou de contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma estabelecida pelo INSS.

**Parágrafo único.** A empresa que adotar o procedimento previsto no caput terá acesso às decisões administrativas a ele relativas.

De toda forma, no ínterim enquanto perdurar o julgamento do recurso administrativo que busca a reconsideração da alta previdenciária ou concessão de novo benefício, considerando que o laudo previdenciário atestou a capacidade laboral do empregado, é imprescindível que a empresa possibilite o exercício das funções pelo empregado antes executadas ou, ainda, o realoque em função compatível com o seu estado físico e psíquico, em outro setor ou em outras atividades que poderiam ser por ele desempenhadas, inclusive podendo permitir a prestação de serviços em “home office”, a depender do caso concreto, em estrita observância ao princípio da adaptação do trabalho à capacidade do trabalhador, da proteção à saúde e meio ambiente laboral, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho humano.

Do contrário, a empresa estaria dissipando o valor social do trabalho e estaria violando princípios constitucionais, sob pena de o empregador ser condenado ao pagamento dos salários enquanto o empregado estiver afastado cumulado com o pagamento de dano moral:

ALTA MÉDICA DO INSS. RETORNO AO TRABALHO. RECUSA DO EMPREGADOR. ILEGALIDADE. REINTEGRAÇÃO MANTIDA. Resta incontroverso que, após a alta médica previdenciária, a reclamada impediu o reclamante de retornar ao trabalho, ao argumento de que ele ainda se encontra incapacitado para o trabalho. Ocorre que as

avaliações médicas feitas por médico da reclamada não podem prevalecer em face das inúmeras perícias da Autarquia Previdenciária, as quais atestam a capacidade laboral do autor. Deve o empregador, nestes casos, possibilitar o retorno do empregado ao trabalho, tendo em vista os princípios da dignidade do trabalhador, boa-fé objetiva e função social do contrato. Agindo de outra forma, assumiu os riscos decorrentes do seu modo de proceder. Por tais razões, de rigor a reintegração do trabalhador e o pagamento dos salários do período compreendido entre a alta previdenciária até efetiva reintegração do reclamante. Considerando que restou provado nos autos que a alta previdenciária ocorreu em 11/04/2012, dá-se parcial provimento ao recurso da reclamada apenas para que o pagamento dos salários se dê a partir desta data, mantendo-se incólume a sentença nos demais aspectos.<sup>35</sup>

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DECORRENTES DO VINCULO DE EMPREGO. DANO À MORAL. Após a alta médica do INSS, a suspensão do pacto laboral deixa de existir, voltando o contrato em tela a produzir todos os seus efeitos. Se o empregador impede o retorno ao labor, deve tal situação ser vista como se o empregado estivesse à disposição da empresa esperando ordens, onde o tempo de trabalho deve ser contado e os salários e demais vantagens decorrentes o vínculo de emprego quitados pelo empregador, nos termos do art. 4º da CLT. Além disso, o mero fato de ensejar ao trabalhador a famosa situação de “limbo jurídico previdenciário trabalhista” – quando o empregado recebe alta do INSS, porém ainda está inapto para o labor segundo a empresa – configura o dano à moral, posto que o trabalhador fica à mercê da própria sorte, sem meios para a própria sobrevivência e de seus dependentes.<sup>36</sup>

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DECORRENTES DO VINCULO DE EMPREGO. Após a alta médica do INSS, a suspensão do pacto laboral deixa de existir, voltando o contrato em tela a produzir todos os seus efeitos. Se o empregador impede o retorno ao labor, deve tal situação ser vista como se o empregado estivesse à disposição da empresa esperando ordens, onde o tempo de trabalho deve ser contado e os salários e demais vantagens decorrentes o vínculo de emprego quitados pelo empregador, nos termos do art. 4º da CLT, salvo se constatada recusa deliberada e injustificada pelo empregado em assumir os serviços. <sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> TRT 2 - Processo nº 00006909520125020432, 4ª Turma, Relator: Des. Maria Isabel Cueva Moraes, Data de Publicação: 04/10/2013

<sup>36</sup> TRT 2 – Processo nº 00018981120135020261, 5ª Turma, Relator: Des. Maurílio de Paiva Dias, Data da Publicação: 09/03/2015

<sup>37</sup> TRT-2 – Processo nº 00007152120125020461, 5ª TURMA, Relator: Des. Maurilio De Paiva Dias, Data de Publicação: 24/09/2013

Alternativa seguinte seria inserir o empregado acidentado no programa de reabilitação profissional, no intuito de atenuar a incapacidade funcional e propiciar-lhe sua reinserção no mercado de trabalho. O programa de reabilitação inclusive é disciplinado pela Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), ratificada pelo Brasil desde 1991, que dispõe no seu art. 2º:

**Art. 2º** - Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.

O processo de reabilitação profissional, disciplinado pelo art. 137, do Decreto 3.048/99, disciplina as medidas básicas que deverão ser adotadas pelo órgão previdenciário:

**Art. 137.** O processo de habilitação e de reabilitação profissional do beneficiário será desenvolvido por meio das funções básicas de:

I - avaliação e definição da capacidade laborativa residual;

I - avaliação do potencial laborativo;

II - orientação e acompanhamento da programação profissional;

II - orientação e acompanhamento da programação profissional;

III - articulação com a comunidade, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e

III - articulação com a comunidade, inclusive mediante a celebração de convênio para reabilitação física restrita a segurados que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao programa de reabilitação profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e

IV - acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho.

§ 1º A execução das funções de que trata o caput dar-se-á, preferencialmente, mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins ao processo, sempre que possível na localidade do domicílio do beneficiário, ressalvadas as situações excepcionais em que este terá direito à reabilitação profissional fora dela.

§ 2º Quando indispensáveis ao desenvolvimento do processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social fornecerá aos segurados, inclusive aposentados, em

---

caráter obrigatório, prótese e órtese, seu reparo ou substituição, instrumentos de auxílio para locomoção, bem como equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação profissional, transporte urbano e alimentação e, na medida das possibilidades do Instituto, aos seus dependentes.

§ 3º No caso das pessoas portadoras de deficiência, a concessão dos recursos materiais referidos no parágrafo anterior ficará condicionada à celebração de convênio de cooperação técnico-financeira.

§ 4º O Instituto Nacional do Seguro Social não reembolsará as despesas realizadas com a aquisição de órtese ou prótese e outros recursos materiais não prescritos ou não autorizados por suas unidades de reabilitação profissional.

Assim, ainda que uma simples leitura da lei entenda pela obrigação da reabilitação profissional ser exclusiva do INSS, fato é que devido às deficiências estruturais do órgão previdenciário, muitas empresas foram assumindo ao longo dos anos parcerias com o INSS, fornecendo treinamento e cursos profissionalizantes por meio de convênios, autorizados pelos arts. 136, §1º e 139, §1º do mesmo Decreto:

**Art. 136.** A assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

§ 1º Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social promover a prestação de que trata este artigo aos segurados, inclusive aposentados, e, de acordo com as possibilidades administrativas, técnicas, financeiras e as condições locais do órgão, aos seus dependentes, preferencialmente mediante a contratação de serviços especializados.

**Art. 139.** A programação profissional será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas, na forma do art. 317.

§ 1º O treinamento do reabilitando, quando realizado em empresa, não estabelece qualquer vínculo empregatício ou funcional entre o reabilitando e a empresa, bem como entre estes e o Instituto Nacional do Seguro Social.

E nos termos do art. 89 da Lei 8213/91:

**Art. 89.** A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão 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.

**Parágrafo único.** A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Assim, em regra, a empresa tem o dever jurídico de readaptar o trabalhador, afirma Martinez<sup>38</sup>:

“(...) pois se o INSS expediu o Certificado de Reabilitação Profissional e deu alta ao trabalhador, ele cumpriu o *animus legislatoris*, encerrando o programa de reabilitação.”

Até porque, realocando o empregado em função compatível com a sua capacidade, ambas as partes satisfazem seus interesses, já que o empregador tem a prestação de serviços, e o empregado recebe seus salários, em contrapartida aos seus serviços, sem qualquer prejuízo a sua saúde.

Assim, essa parece à solução mais razoável e menos custosa, tanto para o empregado quanto para o empregador.

Até porque a recusa imotivada em receber o empregado no retorno ao trabalho ou, ainda o fato de submetê-lo ao programa de reabilitação pode, inclusive, configurar falta grave do empregador, apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, CLT:

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

---

<sup>38</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes. “Controvérsias sobre a reabilitação profissional”. Revista LTr n. 76-02, p. 135-141, fevereiro de 2012, p. 136-138.

Nesses casos, a Justiça do Trabalho tem decretado a ruptura do contrato por culpa da empresa, com a condenação ao pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive aviso prévio e multa fundiária, além dos próprios salários e demais direitos trabalhistas desde a alta previdenciária ou, desde a recusa do empregador em receber o empregado:

CESSAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA - EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO POR MÉDICO DA EMPRESA - IMPEDIMENTO DE RETORNO AO TRABALHO - "LIMBO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO" - RESCISÃO INDIRETA CONFIGURADA. Não se pode admitir que o empregado seja colocado no denominado "limbo jurídico previdenciário trabalhista", situação na qual não recebe mais o benefício previdenciário, tampouco os salários. Aplica-se ao caso o princípio da continuidade do vínculo empregatício e considerando que o empregador, por expressa disposição legal é aquele assume os riscos da atividade econômica (art. 2º, da CLT) e, ainda o disposto no artigo 4º, da CLT, o empregador deve arcar com o pagamento dos salários do respectivo período de afastamento. A recusa do empregador em aceitar o retorno de empregada considerada apta pelo INSS constitui falta grave, de modo a ensejar a rescisão indireta, uma vez que a laborista se viu, indefinidamente, sem qualquer fonte de sustento.<sup>39</sup>

Afastamento previdenciário. Alta médica. Sucessivos pedidos de reconsideração negados pelo INSS. Recusa da empresa em oferecer trabalho à empregada. Situação de limbo jurídico. Rescisão indireta configurada. No presente caso, está claro que a ré deixou de cumprir com as principais obrigações do contrato, quais sejam, oferecer trabalho à autora, e de lhe pagar a contrapartida salarial, incidindo na falta grave patronal prevista no art. 483, d, CLT. A controvérsia em tela caracteriza mesmo a figura do "limbo jurídico", ficando a autora sem receber qualquer benefício previdenciário, tampouco salários do empregador, totalmente desguarnecida, o que não se pode conceber no atual estado democrático, diante da função social que a empresa deve desempenhar (art. 5º, XXIII; art. 170, III, CF/88). Nesse sentido, o Constituinte originário de 1988, sensível a todos os acontecimentos, ao dispor sobre a ordem social, reconheceu a importância do trabalho e do bem estar, elegendo o primeiro como sua base, e o segundo como um de seus objetivos. Tivesse a reclamada de boa-fé, certamente facultaria o retorno da reclamante ao trabalho, readaptando-a em função compatível com as suas limitações,

---

<sup>39</sup> TRT-3 – Processo nº 0002280-54.2013.5.03.0009, 5ª Turma, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Data de Publicação: 31/08/2015

até ulterior definição da Autarquia Previdenciária, o que de fato não ocorreu. Apelo a que se nega provimento.<sup>40</sup>

E também há casos em que as empresas, além terem reconhecido o cometimento de falta grave apta a ensejar a rescisão indireta, ainda são condenadas ao pagamento de danos morais ao empregado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMBO JURÍDICO. CABIMENTO. A atitude da empresa, de deixar a reclamante numa espécie de limbo jurídico (sem trabalho remunerado nem benefício previdenciário), afigura-se abusiva. Ela sabia que a empregada havia sido liberada pelo INSS, mas se recusou a reincorporá-la, com base na alegação de que ela continuava incapacitada, porém, não adotou qualquer medida que resolvesse essa situação.<sup>41</sup>

Por outro lado, também há casos em que o próprio empregado quem deixa de comparecer ao trabalho, mesmo após a alta previdenciária, por argumentar sua que não está apto para o trabalho. Fato é que, tendo o empregado recebido alta médica do INSS, o empregado deve se apresentar imediatamente à empresa para retornar ao trabalho, sob pena de não receber os salários pelo período de ausência de prestação de serviços:

AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO. ALTA MÉDICA CONCEDIDA PELO INSS. Após o término do benefício previdenciário, o reclamante deveria ter retornado ao trabalho. Como confessadamente não voltou a desempenhar suas atividades, não há como se imputar à empresa o ônus quanto ao pagamento dos salários, já que não houve prestação laboral. Apelo a que se nega provimento.<sup>42</sup>

AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PELO EMPREGADO. SALÁRIO INDEVIDO. RESCISÃO CONTRATUAL. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Se o empregado não cumpre a sua principal obrigação contratual, que é efetiva prestação de serviços ao seu empregador, em períodos em que pretendia receber

---

<sup>40</sup> TRT-2 – Processo nº 00014685720135020391 6ª Turma, Relator: Des. Valdir Florindo, Data de Publicação: 15/09/2014

<sup>41</sup> TRT-1 – Processo nº 00109498620155010040, 3ª Turma, Relator: Des. Rildo Albuquerque Mousinho De Brito, Data de Publicação: 24/11/2016)

<sup>42</sup> TRT-6 – Processo nº 30400552009506, Relator: Aline Pimentel Gonçalves, Data de Publicação: 14/07/2010.

auxílio-doença do Órgão Previdenciário, em processos e recursos administrativos, e também na esfera judicial, não há como impor a estes último a obrigação de pagar-lhe salário, e nem teria ele a obrigação convocá-lo formalmente a voltar ao trabalho, pois seria de sua obrigação apresentar-se espontaneamente ao empregado em todas as oportunidades em que recebesse alta e tivesse interrompido o pagamento do auxílio doença. No caso dos autos consta-se que o e empregador até agiu com muita benevolência, aguardando por diversos períodos, sendo o último deles por longos três anos, que a empregada solucionasse sua situação junto ao INSS, ao invés simplesmente dispensá-la do emprego ou até invocar a justa causa do abandono de emprego para a resolução contratual, e não pode ser punido com a obrigação de pagar salários sem a contraprestação dos serviços. E mais, o "limbo trabalhista-previdenciário" que, nos dizeres da sentença, esteve a reclamante por diversos períodos deveu-se a sua insistência em fazer provar junto ao INSS situação de doença incapacitante, também não pode ser debitado ao ex-empregador.<sup>43</sup>

Em caso de recusa no retorno do trabalho, o empregado inclusive poderá ser penalizado pela aplicação de justa causa por abandono de emprego, depois de ultrapassado o prazo de 30 dias, nos termos do art. 482, "i" e Súmula 32 do TST:

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

(...)

(i) abandono de emprego.

**Súmula nº 32 do TST. ABANDONO DE EMPREGO.** Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não fazer.

Na lição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>44</sup>:

Abandono de emprego é a renúncia intencional do emprego, configurando-se com o elemento objetivo, que é ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar a relação de emprego.

---

<sup>43</sup> TRT-3 – Processo nº 0001690-41.2013.5.03.0021, 9ª Turma, Relator: João Bosco Pinto Lara, Data de Publicação: 24/05/2017.

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho". 24ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1.026.

Assim, a Justiça do Trabalho requer, para caracterização do abandono de emprego, a intenção, ainda que implícita, de não mais retornar ao emprego. Nesse sentido, há decisões:

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. É correta a justa causa aplicada ao empregado que comparece ao trabalho muito depois de sua alta pelo INSS e ao indeferimento de seus recursos administrativos. Tal conduta não se justifica, sendo certo que não se pode exigir do empregador que espere, indefinidamente, pelo retorno de seus empregados. <sup>45</sup>

Inclusive, no que diz respeito ao não retorno ao trabalho, à jurisprudência tem se manifestado no sentido de que, uma vez que o empregado não se apresenta à empresa para prestação de serviços, mesmo a lei lhe garantindo estabilidade no emprego, automaticamente o seu benefício é renunciado, nos termos das decisões:

ESTABILIDADE. NEGATIVA DE RETORNO. Recebida a alta médica e a determinação para retornar às atividades, não há estabilidade ao trabalhador que se recusou, injustificadamente, a assumir suas funções.<sup>46</sup>

No entanto, outra corrente argumenta que ao não retornar ao trabalho por incapacidade laboral, e, tendo o empregado notificado seu empregador de que aguardaria o julgamento do seu recurso administrativo, não estaria caracterizado o ânimo de deixar o antigo trabalho:

ALTA PREVIDENCIÁRIA - OPÇÃO DO EMPREGADO PELA INTERPOSIÇÃO DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS JUNTO AO INSS EM VEZ DE RETORNAR AO SERVIÇO - ABANDONO DE EMPREGO - NÃO-CONFIGURAÇÃO - A estabilidade provisória assegurada pelo art. 118 da Lei n. 8.213/91 tem como escopo a preservação do emprego, e não apenas o pagamento dos salários do período sem a correspondente prestação de serviços. Comprovando-se, porém, que o obreiro, apesar de não retornar ao serviço, interpôs diversos recursos administrativos junto ao INSS, com o conhecimento da empregadora, afasta-se a hipótese de abandono de emprego e, por conseguinte, a justa causa para o rompimento do pacto laboral, sobretudo quando não houve, por parte da

---

<sup>45</sup> TRT 3ª Região, Processo nº 00699-2008-142-03-00-7, 1ª Turma, Rel. Des. Manuel Cândido Rodrigues, Data da Publicação: 08-05-2009.

<sup>46</sup> TRT 2ª Região, Processo nº 00482006320095020027, 3ª Turma, Relator: Des. Rosana de Almeida Buono, Data da Publicação: 19/09/2012.

empregadora, nenhum ato convocatório para que o empregado retornasse ao trabalho, sob pena de configurar-se a justa causa tipificada no art. 482, i, da CLT. *Entende-se que, no lapso temporal decorrido entre a interposição dos recursos administrativos e a decisão final do INSS, não houve ânimo de abandonar o emprego*, mas apenas de obter o reconhecimento da sua incapacidade laborativa e o conseqüente restabelecimento do benefício previdenciário. O comprovado desinteresse pelo retorno ao emprego, após o indeferimento dos recursos administrativos, equivale, *in casu*, a pedido de demissão tácito, sendo desprovida de fundamento a dispensa por abandono de emprego pretendida pela Reclamada.<sup>47</sup>

Assim, caso haja determinação expressa do médico contrária, aconselhando que o empregado permaneça afastado do trabalho, é importante, a fim de evitar problemas futuros, que o empregador documente essa orientação, através de um telegrama ou outro documento comprobatório oportunizando seu retorno à atividade compatível com a sua capacidade e/ou solicite declaração ao trabalhador, no sentido de que sua opção é pelo não retorno ao trabalho para que haja respaldo em eventual disputa judicial sobre o término do contrato.

Nos casos, no entanto, em que haja impossibilidade total para a prestação de serviços, sem que haja função compatível à capacidade do empregado, a medida jurídica mais conservadora a ser tomada pela empresa é de afastar o empregado através de licença remunerada, princípios da função social da empresa e da função social do contrato, bem como dos princípios da boa-fé objetiva e da não discriminação, aliados à teoria do risco e da responsabilidade social. Isto porque, diante de centenas de casos que são analisados, a Justiça do Trabalho majoritariamente vem se posicionando no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento de salários durante o período de apresentação e julgamento do recurso administrativo contra o INSS é do empregador, quando constatado pelo médico particular e/ou pelo médico do trabalho sua incapacidade, visto que o laudo médico emitido pelo INSS goza de presunção relativa de veracidade por ser lídimo ato administrativo, prestigiando sempre o lado hipossuficiente da relação contratual, o do empregado.

---

<sup>47</sup> TRT 3ª Região, Processo nº 01543-2004-067-03-00-8, 1ª Turma, Relator: Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Data da Publicação: 25.04.2005.

E, ao mesmo tempo, vem confirmando a posição de que o empregador, tendo ciência da incapacidade laboral do empregado, não pode lhe exigir a prestação de trabalho, sob pena de responder por falta grave, com a consequente condenação à rescisão indireta, nos termos do art. 483, "a", da CLT:

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

**§ 1º** - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

Nessa situação, o empregador efetuará o pagamento dos salários, através da licença remunerada, enquanto as partes aguardam o julgamento do recurso administrativo. Poderia, ainda, avançar-se a hipótese de, uma vez concedido do benefício retroativo, o empregado se comprometer a devolver ao empregador os valores antecipadamente pagos, já que o art. 444 da CLT autoriza a negociação entre as partes:

**Art. 444** - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Esse acordo, firmado junto ao empregado, também poderia se submeter ao crivo do Sindicato, que teria o papel de ratificar as cláusulas ali compactuadas, evitando-se abusos de qualquer um dos lados e dando maior segurança jurídica ao termo.

No entanto, tal hipótese se revela custosa para o empregador, na medida em que, indeferido o benefício previdenciário, poderia haver dificuldade em se ressarcir dos custos do pagamento dos salários por motivos de ordem financeira do empregado. De forma alternativa, poderia o empregador, pleitear, na esfera judicial, perante a Justiça Federal, com uma ação regressiva contra o INSS para

desconstituir a presunção de veracidade da alta conferida pelo INSS, reconhecendo a ilegalidade da medida adotada e restabelecendo o benefício do segurado, com o conseqüente pagamento das perdas e danos pelo pagamento dos salários do empregado durante a licença remunerada.

É essa a posição adotada pela Desembargadora Ivani Contini Bramante, considerando que os recursos administrativos comumente confirmam a decisão do perito médico e demanda um longo tempo para seu julgamento:

LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA - PREVIDENCIÁRIO AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO POR DOENÇA. ALTA MÉDICA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. RECUSA DO EMPREGADOR EM FORNECER TRABALHO, SOB ESPEQUE DE INCAPACIDADE DO TRABALHADOR NÃO PROVADA POR PERICIA OFICIAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR PAGAR OS SALÁRIOS. INTELIGENCIA DO ARTIGO 1º, INCISO III e IV, da CF; ART. 59, § 3º, DA LEI 8213/91 E ARTIGO 4º, DA CLT. Nos termos do artigo 1º, incisos III e IV da Carta Federal a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos da ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional). Deste modo, nos termos do artigo 59, §3º, da Lei 8213/91, o empregador é responsável pelo pagamento dos salários de seus empregados, afastados por motivo de doença, pelos primeiros 15 dias. Após tal período e, enquanto durar a causa incapacitante para o labor, faz jus o trabalhador ao correspondente benefício previdenciário, ficando suspenso o contrato de emprego até a alta médica. Após a alta médica o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos legais, e o trabalhador é considerado à disposição do empregador aguardando ordens, com o respectivo cômputo do tempo de trabalho e direito aos salários e demais vantagens próprias do vínculo empregatício, tudo por conta do empregador (art.4º, CLT). Ao empregador não é dado recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico do trabalho da empresa considerou-o inapto. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer da decisão da autarquia previdenciária e, destruir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho ( art. 1º, III e IV, CF).<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> TRT/ 2ª Região, Processo nº 0001086-68.2010.5.02.0262, 4ª Turma, Relatora: Des. Ivani Contini Bramante, Data da Publicação: 05.11.2012.

PREVIDENCIÁRIO E CONSTITUCIONAL. APELAÇÃO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AUXÍLIO DOENÇA. COPES (ALTA PROGRAMADA). ILEGALIDADE DO PROCEDIMENTO. OFENSA AO ARTIGO 62 DA LEI 8.213/91. DIREITO AO BENEFÍCIO. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO RESTABELECIMENTO. 1. O INSS, reiteradamente, utiliza-se do programa denominado Cobertura Previdenciária Estimada (COPES), também conhecido como alta programada, o qual fixa a data da cessação do benefício automaticamente com base no diagnóstico do paciente, simplesmente pelo decurso de tempo. 2. É evidente que se a prática instituída pelo procedimento em testilha tivesse se mostrado favorável aos segurados do RGPS eles não teriam ajuizado a verdadeira avalanche de processos judiciais contra a prática adotada. 3. A lare, caso o INSS pretendesse otimizar os procedimentos relativos às perícias feitas para fins de concessão e revisão do benefício de auxílio-doença, deveria ter estabelecido, primariamente, que na hipótese de pedido de prorrogação do benefício, para o qual se demandasse uma nova perícia, o pagamento da prestação ficaria assegurado até pelo menos a data para ela aprazada. 4. Ao fim, a regra infralegal combatida neste mandamus colide frontalmente com a determinação presente no art. 62 da Lei nº 8.213/91, dispositivo que garante ao segurado o direito à percepção do auxílio doença até que se comprove a sua reabilitação, não havendo espaço, portanto, para prévias presunções de recuperação. 5. Apelação da parte autora provida.<sup>49</sup>

O interesse processual e a legitimidade do empregador em adotar tal medida se justificam uma vez que é quem arca com os prejuízos financeiros ao efetuar o pagamento da licença remunerado do seu empregado que obteve, indevida e ilegalmente a alta previdenciária.

Outra medida que poderia ser adotada pelo próprio empregado prejudicado seria ingressar com uma reclamação trabalhista formando um litisconsórcio necessário, incluindo o INSS no polo passivo da reclamação, conforme propõe Marco Aurélio M. Treviso<sup>50</sup>:

“Torna-se plenamente possível, neste compasso, entender que a responsabilidade do INSS (autarquia federal responsável pela concessão dos benefícios previdenciários) e do

<sup>49</sup> TRF-1, Processo nº 0013919-09.2010.4.01.3600, 2ª Turma, Relator: Desembargador Federal Candido Moraes, Data de Publicação: 20/11/2015

<sup>50</sup> TREVISÓ, Marco Aurélio M. O acesso à Justiça do Trabalho: uma nova visão a respeito dos casos envolvendo a incapacidade laborativa do trabalhador e os benefícios previdenciários. 27/10/2007. Retirado de: [http://www.ipeatra.org.br/site/artigos/2010/10/o\\_acesso\\_a\\_justica\\_do\\_trabalho](http://www.ipeatra.org.br/site/artigos/2010/10/o_acesso_a_justica_do_trabalho). Acessado em 18.09.2017

empregador são, em um paralelismo, os. Assim, quando o empregado encontra-se perfeitamente apto ao desenvolvimento de suas atividades laborativas, receberá do empregador a devida contraprestação; porém, se no curso deste contrato de emprego, vier a ser constatada eventual incapacidade, passará aquele mesmo trabalhador a perceber o benefício previdenciário tipificado em lei. dois lados da mesma moeda (...)

Agora, indaga-se: por obrigar o trabalhador a ajuizar uma ação (contra o INSS) perante um ramo do Poder Judiciário e outra demanda contra o empregador) em outro órgão de mesmo Poder, quando o conflito envolve os dois lados da mesma moeda? Ora: se o trabalhador está inserido num contrato de emprego, a responsabilidade pela garantia de pagamento dos valores mínimos necessários para se viver com dignidade, quando apto ao labor é do empregador; e, quando inapto, a responsabilidade é simplesmente transferida para o INSS, por força do mesmo vínculo jurídico base.

A resposta é absolutamente simples: deverá ser concedida, ao trabalhador, a faculdade de, ao invés de propor ações distintas, ajuizar a demanda única, em face do empregador e o INSS, cujo feito, por força da EC n. 45/2004, será processado e julgado pela Justiça do Trabalho, já que, no caso específico, a relação previdenciária é oriunda do contrato de emprego havido.

Antônio Álvares da Silva, afirma, inclusive, que a previsão contida no Artigo 109 da CF deve ser entendida, apenas, como uma regra genérica e ampla, que baliza a competência da Justiça Federal, a ponto de se poder conceituá-la como Justiça Comum, uma vez que envolve as causas em relação à União. Já o art. 114, inciso I, da CF deve ser considerado norma especial, pois, não obstante sua formulação genérica, trata especificamente da competência da Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe o encargo de processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

(...)

É importante deixar expressamente consignada a posição indicada neste trabalho, a respeito do tema: não se pretende dizer que a Justiça Especializada possui competência ampla e irrestrita para apreciar todas e quaisquer questões referentes ao ramo previdenciário. Pelo contrário...

O que se busca é, apenas, consagrar ao trabalhador um caminho alternativo, mais rápido, célere e eficaz, em atenção à duração razoável do processo e que respeite, ainda, os princípios da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a garantia do mínimo existencial.

(...)

Trata-se de uma verdadeira ação de consignação de pagamento às avessas. Ora, neste tipo de demanda, o devedor, possuindo dúvidas sobre quem são os seus credores, consigna os valores que pretende ver quitados, elegendo para figurar no polo passivo exatamente todos aqueles que, em tese, são os possíveis detentores da importância depositada. O que ocorre na situação envolvendo o trabalhador, o empregador e o INSS

é, exatamente, o contrário: é o credor (empregado) quem possui direito de receber uma parcela (salário ou benefício previdenciário), porém, diante das dúvidas envolvendo a sua capacidade laborativa, não sabe quem é o seu efetivo devedor (se é o INSS ou o empregador). Nada mais lógico, portanto, tal como ocorre com a consignação em pagamento convencional, que todos os devedores participem do mesmo processo, para que seja satisfeita, por quem de direito, a obrigação de natureza social”

Os argumentos utilizados por Marco Aurélio M. Treviso se traduzem em: vantagens para o empregado, segurança jurídica para as partes, ampla defesa, desafogamento do Poder Judiciário, reserva do possível; e os princípios do juiz natural e da inafastabilidade da jurisdição.

O doutrinador Geraldo Magela de Melo<sup>51</sup> também defende a competência da Justiça do Trabalho para processar os pedidos do benefício auxílio-doença acidentário:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR OS BENEFÍCIOS DECORRENTES DE ACIDENTES DO TRABALHO. RESUMO: Os pedidos de benefícios previdenciários decorrentes de um acidente do trabalho em face da Previdência Social devem ser apreciados pela Justiça trabalhista, após a alteração constitucional promovida no inciso I do art. 114 da CR/88 pela EC n. 45/04, por se tratar de demandas decorrentes da relação de trabalho; portanto, trata-se de competência material, a qual é absoluta e inderrogável, principalmente em face da exclusão expressa do art. 109 da CR/88 e por força da carga normativa do princípio da unidade de convencimento, da segurança jurídica, da dignidade da pessoa humana, do acesso à Justiça, da celeridade e eficiência, bem como da razoável duração do processo.

Logo, é possível verificar que não há um consenso na doutrina e na jurisprudência sobre quais as medidas necessárias a serem adotadas no caso do limbo previdenciário, mas há atualmente a adoção de medidas que possam reduzir as consequências negativas que esse tipo de situação traz para a vida do empregado e do empregador.

---

<sup>51</sup> MELO. Geraldo Magela de. Competência Da Justiça Do Trabalho Para Julgar Os Benefícios Decorrentes De Acidentes Do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.107-112, jan./jun.2010

Em resumo, somente estar-se-ia diante de uma situação e definitiva com a discussão desse impasse jurídico pelo poder legislativo, com a redação de leis concretas, que viriam para positivizar o interesse jurídico dos envolvidos.

## CONCLUSÃO

A discussão sobre a responsabilidade civil do empregador frente ao empregado que sofre acidente de trabalho atravessa questões de ordens práticas, de forma que somente é possível verificar a responsabilidade do empregador frente ao caso concreto, visto que a legislação trabalhista carece de lacuna quando ao que se entende por desempenho de atividade de risco pelo empregador.

Frequentemente, o empregado acidentado, ainda que tenha sua lesão reconhecida pelo INSS, depara-se com o instituto da alta programada, que atesta sua aptidão para o retorno ao trabalho mesmo quando não é auferida a capacidade laboral do empregado. Diante disso, o empregado se depara com o limbo previdenciário, no qual resta desamparado tanto pelo empregador quanto pelo INSS.

Medidas protetivas já vêm sendo tomada pela jurisprudência, declarando a ilegalidade do instituto da alta programada e determinando a realização de perícia para que se apure, no caso concreto, a capacidade laboral do empregado. No entanto, verifica-se que ainda há inúmeros prejuízos aos empregados que não se socorrem das vias judiciais e buscam, através da via administrativa, a solução para o seu impasse.

A tendência da Justiça do Trabalho vem sendo em atribuir o ônus do pagamento dos salários dos empregados que se encontram sem amparo previdenciário e sem capacidade para retornar o labor para as empresas. Isto se justifica diante do contexto social e perante a responsabilidade econômica dos empregadores frente à hipossuficiência do empregado.

No entanto, cada vez mais surgem ações judiciais que buscam coagir o INSS a deferir o benefício previdenciário ao empregado que, de fato, está incapacitado para o labor, mas essas medidas ainda são insuficientes para solucionar o problema do limbo jurídico, visto que ainda que as ações adotadas pela Justiça pareçam justas sob o aspecto social, ainda trazem uma enorme insegurança jurídica para todos os envolvidos.

**BIBLIOGRAFIA**

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CREMONESI, André; MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. Direito do trabalho. São Paulo. Saraiva. 2013.

CRUZ, Gisela Sampaio da. O problema do nexo causal na responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo. LTr. 2011.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. São Paulo: Editora Saraiva, 2004, v. 7, p. 48.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Acidentes do Trabalho – doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico. 3ª. edição, São Paulo: GEN Método, 2010.

MARANHÃO, Délio. Instituições do Direito do Trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 264.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo. Saraiva. 2015.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. “Controvérsias sobre a reabilitação profissional”. Revista LTr n. 76-02, p. 135-141, fevereiro de 2012, p. 136-138.

MELO, Geraldo Magela de. Competência Da Justiça Do Trabalho Para Julgar Os Benefícios Decorrentes De Acidentes Do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.107-112, jan./jun.2010

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Curso de Direito do Trabalho”. 24ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1.026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 35.

\_\_\_\_\_. Instituições de Direito Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006. V. 3, p.274.

PINTO, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2009, p. 325.

RODRIGUES, Silvio. DIREITO CIVIL Responsabilidade Civil. 19 ed. De acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 4.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. "Instituições de Direito do Trabalho". 20ª Ed., Vol. I. São Paulo: LTr, 2002, pág. 1557.

TREVISIO, Marco Aurélio M. O acesso à Justiça do Trabalho: uma nova visão a respeito dos casos envolvendo a incapacidade laborativa do trabalhador e os benefícios previdenciários. 27/10/2007.