

O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12^a REGIÃO

Siliana Maiara Pôrto Maia de Oliveira¹
Everaldo da Silva²

RESUMO: Objetiva-se por meio de pesquisa qualitativa bibliográfica em doutrinas nacionais selecionadas, pelo método indutivo, estabelecer quais os efeitos da suspensão e interrupção no contrato de trabalho, bem como o conceito de limbo jurídico previdenciário e quando ele ocorre. Na sequência, com base na coleta de dados na jurisprudência, verifica-se qual o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região (TRT12), quanto à responsabilização dos empregadores, nos casos em que obstam o retorno do funcionário ao trabalho. Com base nas referências doutrinárias pesquisadas, pode-se vislumbrar que quando um funcionário é afastado do emprego, por motivos de doença, se superior a 15 dias, seu contrato de trabalho é suspenso e o pagamento passa a ser de competência do INSS. Contudo, o problema inicia quando o INSS considera o trabalhador apto ao trabalho e a empresa a qual ele é vinculado não. Neste momento, começa um verdadeiro martírio na sua vida, pois ele está sem nenhuma fonte de renda para prover o seu sustento. Deste modo, busca-se analisar qual o entendimento do TRT12, exclusivamente, quanto à responsabilização da empresa que expõe o seu funcionário a situação aqui descrita. Assim, quando analisados os cinco julgados do TRT12 escolhidos, percebeu-se que foi muito mencionada no corpo dos votos, a questão humana, de não ser possível lançar o trabalhador a própria sorte, condenando-se, na sua maioria, a empresa ao pagamento dos salários do período em que o trabalhador esteve sujeito ao limbo jurídico previdenciário.

Palavras-chave: Limbo jurídico previdenciário. Responsabilidade do empregador. Indenização.

ABSTRACT: It is aimed through the qualitative bibliographical research in selected national doctrines, by the intuitive method, establish what are the effects of suspension and interruption in the employment contract, as well as the concept of legal social security limbo and when, it occurs. In sequence, based on research from jurisprudence, check what is the understanding of the Regional Labor Court from the 12th region (RLC12th AmE/English, TRT12 BR/PT), as to the employer accountability, in cases where hinder the employee return to work. Based on the doctrinal references researched, one can glimpse that when an employee is out away from employment, due to illness, if more than is days, the person's employment contract is suspended and the payment shall be the responsibility of the INSS. However, the problem starts when the INSS considers the laborer able to work and the company to which this person is linked does not. At this time, begins a real martyrdom in this person life, because this person has no source of income to provide sustenance. That way, seeks to analyze what is de understanding of RLC12th AmE/English / TRT12 Br/PT, exclusively, regarding accountability of the company that exposes its employee to the situation described here there fare, when analyzed the five judged of the RLC12th AmE/English / TRT12 Br/PT chosen, it was noticed that was a lot mentioned in the body of votes, the human question, of not being able to cast the worker to his own luck, condemning, mostly, the company to play the salaries of the period in which the worker was subjected to social security limbo.

Keywords: Social Security limbo. Employer responsibility. Indemnity.

¹Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário – UNIFEBE. E-mail: silianaadv@gmail.com

²Doutor em Sociologia Política. (UFSC). E-mail: prof.evesilva@gmail.com

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve como finalidade estabelecer quais os efeitos da suspensão e interrupção no contrato de trabalho, identificando o conceito de limbo jurídico previdenciário e o momento de sua ocorrência, com vistas a analisar qual o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, no que tange, exclusivamente, à responsabilização do empregador que submete seu funcionário ao período de limbo. Ademais, as características sobre o limbo jurídico previdenciário podem ter alguns entendimentos por parte do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, no que tange, exclusivamente, à responsabilização do empregador que submete seu funcionário ao período de limbo. Para tanto, o artigo aborda os meios de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, investigando de quem passa a ser a responsabilidade pelo pagamento dos salários, quando o empregado se afasta do trabalho, por algum motivo de saúde, alheio a sua vontade. Outrossim, demonstraram-se as principais características das causas de suspensão e interrupção do contrato de trabalho alheios à vontade do empregado, definindo quando a competência para pagamento das verbas da relação de emprego passa a ser da autarquia federal.

Nessa perspectiva, encontra-se o alvo do estudo, o chamado limbo jurídico previdenciário, que é caracterizado quando nem o INSS e nem a empresa empregadora se acha responsável pelo pagamento do salário do funcionário afastando, deixando-o sem nenhuma fonte para prover o seu sustento. A temática apresentada se justifica no fato de que o empregador e a autarquia federal não podem olvidar que se guardem valores constitucionais, especialmente em relação aos direitos e garantias fundamentais elencados no artigo 5^o e artigo 7^o da CRFB, como é o direito a uma vida digna pelo trabalhador. Tem-se que o presente estudo pode contribuir para a melhora das normas jurídicas e ainda na conscientização de toda a sociedade, em especial, à classe empregadora, sobre a importância dos valores constitucionais que garantem uma vida digna ao seu funcionário, demonstrando que a conduta de lançar o mesmo à própria sorte pode acarretar na condenação de indenizações. Inicialmente, estabelecem-se quais os efeitos da suspensão e interrupção no contrato de trabalho, bem como o conceito de limbo jurídico previdenciário e o momento de sua ocorrência.

Para tanto, propõe-se a hipótese de que na interrupção do contrato de trabalho, o empregador continua responsável pelo pagamento do trabalhador. Já, na suspensão não, o pagamento passa a ser de responsabilidade da autarquia federal que gerencia os benefícios previdenciários. Ademais, acredita-se que o limbo jurídico tem início no momento em que o empregado não auferir rendimentos nem do empregador e nem do INSS. Na sequência, extrai-se o problema que guia a presente pesquisa: qual o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho quanto à responsabilização do empregador que obsta o retorno de seu funcionário ao trabalho, após a alta previdenciária? Para tanto, propõe-se a hipótese de que embora possa ser considerado dever da autarquia federal o pagamento durante o período de limbo jurídico previdenciário, o empregador não pode lançar o seu funcionário, de quem se beneficiou durante seu trabalho, a própria sorte no momento de enfermidade. Para que se cumpra o escopo da pesquisa, identifica-se a postura que o Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região adota, efetivamente, frente aos pedidos de indenização do empregado contra o empregador, que obstou o seu retorno ao trabalho. Nesse sentido, buscaram-se os aspectos elementares do limbo jurídico previdenciário, para na sequência, a partir da pesquisa de dados junto à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, descobrir se os empregadores que expõem seus trabalhos ao instituto aqui discutido são efetivamente responsabilizados pelos danos a que der causa.

Para tal finalidade, apresentou-se este trabalho estruturado em três seções, no intuito de buscar hipóteses de autoridade que sejam úteis para solucionar cada problematização. Assim, a primeira seção buscou-se estabelecer quais os efeitos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, para por fim descrever a de quem é a competência para pagamento quando o empregado se afasta do trabalho por mais de quinze dias, cuja compreensão se entende necessária para o deslinde das demais seções. Já, a segunda seção abordou-se particularmente o instituto do limbo jurídico previdenciário, a fim de compreender a sua ocorrência e seus efeitos na vida do empregado exposto. Por fim, a terceira seção retratou-se a questão da responsabilização do empregador que expõe seu funcionário ao período de limbo jurídico. Ao passo que, verificou-se, com base na pesquisa de jurisprudência, que a empresa que expõe o seu trabalhador ao limbo jurídico previdenciário, deve ser responsabilizada pelos pagamentos dos meses em que o empregado ficou sem receber nenhuma verba – nem salário e nem benefício previdenciário, sob o principal argumento da dignidade da pessoa humana.

Posteriormente, apresentou-se as considerações finais, com as sínteses do resultado da pesquisa e dos objetivos, ao passo que as referências foram listadas ao final e em ordem alfabética. No desenvolvimento desta pesquisa qualitativa e exploratória foi utilizado o método indutivo e as técnicas da pesquisa bibliográfica em doutrinas do direito do trabalho e previdenciário na primeira parte, e a coleta de dados em 5 (cinco) precedentes junto à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, na segunda parte da pesquisa.

FORMAS DE INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Vale lembrar que o conceito de contrato de trabalho contribui para podermos delimitar as formas de interrupção e suspensão, bem como as suas consequências no âmbito da previdência social. Intrinsecamente, o contrato de trabalho está relacionado com o interesse do empregador em firmar uma prestação de serviço com seu empregado, mediante alguma contraprestação. Assim, “inicia-se uma relação de emprego que, a partir dessa relação, advém o direito e dever por parte de empregado e empregador”. (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 122). Tal relação resulta em deveres e obrigações recíprocas. É neste sentido que lecionam Santos e Rafagnin (2018, p. 122), ao pontuarem que nasce para o trabalhador o seu “dever de cumprir com obrigações dispostas no contrato de trabalho, assim como tem o direito de receber uma contraprestação”, e no outro polo, o empregador tem a obrigação de “efetuar o pagamento pela prestação de serviço do empregado e o direito de receber o serviço feito por parte do operário”. O conceito legal do contrato de trabalho está disposto no artigo 442 da CLT, que destaca que o contrato individual é um acordo entre duas partes, que pode ser tácito ou expresso, bem como que ele corresponde à relação de emprego. (BRASIL, 1943). Verifica-se, pois, que para que se ocorra à formalização do contrato de trabalho é necessário que estejam presentes alguns requisitos, que estão diretamente ligados à sua natureza jurídica. Os requisitos caracterizadores do contrato de trabalho são: natureza privada, consensualidade, sinalagmático perfeito, onerosidade, comutatividade, precisa ser sucessivo, ter subordinação e adesão:

Os elementos caracterizadores da natureza jurídica do contrato de trabalho são:

- natureza privada: é celebrado no campo das relações privadas;
- consensual: é um acordo de vontades livres; não depende de formas especiais previstas em lei para ter validade;
- sinalagmático perfeito: obriga ambas as partes desde sua formação bilateral, cria obrigações para ambas as partes;
- oneroso: a remuneração é requisito de sua caracterização jurídica (empregador). É oneroso para o empregado, porque este despende energias físicas ou intelectuais;
- comutativo: presume-se que o salário pago pelo empregador corresponde exatamente ao trabalho realizado pelo empregado há uma equivalência nas obrigações;
- sucessivo: porque sua eficácia não é transitória. É contrato de trato sucessivo, ou seja, desenvolve-se dia após dia, sucessivamente;
- adesão: o empregado aceita as condições contratuais que são estabelecidas pelo empregador;
- subordinativo: uma das partes, no caso o empregado, permanentemente permanece subordinada a outra, o empregador. (ZAINAGHI, 2015, p. 42).

Igualmente, Maranhão (2000, p.242 APUD SIQUEROLO; ARRUDA, p. 211) entende que o contrato de trabalho se traduz em um negócio jurídico sempre bilateral e assim leciona:

Se trata de negócio jurídico composto pelo empregado, que se obriga a prestar trabalho não eventual e remunerado em favor do empregador. Relação que subordina o empregado juridicamente ao empregador.

Já, para Süssekind *et all* (2005, p. 830), o contrato de trabalho “traduz um sentido de autonomia jurídica da disciplinação contratual da relação de trabalho, que escapa às fórmulas clássicas do direito comum”, revelando uma denominação diferente do conceito de contrato de trabalho, quanto ao fenômeno social da prestação de trabalho. Para Moura (2016, p. 125) “trabalho é designação abrangente que se refere a toda relação jurídica cujo objeto é uma obrigação de fazer”. Contudo, pontua que o “contrato de trabalho diz somente respeito à atividade do empregado. Daí por que procede a crítica segundo a qual o nome mais adequado seria “contrato de emprego”, que melhor indica o objeto deste tipo de pacto”. Russomano (1993, p. 3), com uma visão diferente, pontua que o contrato de trabalho “cria uma relação jurídica especial, que não é a relação de trabalho (genérico) e, sim, a relação de emprego. O nome do contrato deve corresponder ao nome da relação jurídica a que dá origem”.

Deste modo, pode-se extrair, em suma, que o contrato de trabalho exige que estejam presentes alguns requisitos e que haja manifestação de vontade de duas partes, ou seja, do empregado e do empregador e que no momento de sua criação surge para ambos direitos e deveres recíprocos. Contudo, ao longo dos anos da relação de emprego, o contrato de trabalho anteriormente assinado, pode sofrer algum tipo de suspensão ou de interrupção. Portanto, neste momento, passa-se a análise das principais causas de suspensão e da interrupção do contrato de trabalho. Inicialmente, é importante destacar que o conceito de legal da suspensão e da interrupção estão dispostos no capítulo IV da consolidação das leis do trabalho (CLT), mais precisamente nos artigos 471 e seguintes.

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. (BRASIL, 1943).

Dá análise do conceito legal, verifica-se que a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho têm uma característica em comum, que é a paralisação transitória da prestação de serviço e não a extinção contratual. Contudo, são espécies diferentes de paralisação do contrato de trabalho, e que, portanto, serão analisadas separadamente. Neste momento, passa-se, de forma sucinta, a conceituação dessas duas espécies. Para Delgado (2006, p. 1051), a suspensão do contrato de trabalho corresponde a “sustação 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”. Na mesma linha, sucintamente, Barros (2006, p. 829) pontua que na “suspensão do contrato não há trabalho nem salário, tampouco o afastamento é considerado como tempo de serviço”, com duas principais exceções que correspondem aos afastamentos por acidente de trabalho e pela prestação de serviço militar obrigatório. Verifica-se, pois, que de acordo com a doutrina, a suspensão do contrato de trabalho, em regra, é uma causa interruptiva que exime o empregador dos recolhimentos relativos ao tempo de serviço do empregado e do pagamento de seu salário. Por fim, colaciona-se o entendimento de Santos e Rafagnin (2018), os quais afirmam que o afastamento do empregado das suas atividades laborais, por período superior há dezesseis dias e por motivo de doença, é exemplo clássico de suspensão do contrato de trabalho.

A suspensão contratual decorre do período em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, ficando suspenso os efeitos contratuais. Diante disso, o trabalhador não recebe a contraprestação por parte do

empregador. Destaca-se, como exemplo, o funcionário que é afastado das atividades laborativas por incapacidade e passa a receber auxílio previdenciário, desse modo, o contrato com a empregadora estará suspenso. (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 122).

Assim, pode-se extrair que na suspensão do contrato de trabalho, além de não haver a prestação de serviços também não há o pagamento de salário e de nenhum de seus reflexos, bem como não se computa tempo de serviço para fins de aferição de férias e recebimento de FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço). Em relação à interrupção do contrato de trabalho, Delgado (2006, p. 1052) pontua que a interrupção se traduz na “sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador)”. Continua afirmando, que está interrupção se dá em virtude de um “fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais”(DELGADO, 2006, p. 1052). De igual modo, continua ensinando Delgado (2006, p. 1053), ao afirmar que a interrupção contratual é um instituto pelo qual o obreiro não presta serviços ao seu empregador, mas recebe as verbas integrais do contrato, como férias, por exemplo.

Na interrupção contratual, o empregado tem seu dever de prestação de serviço suspensa. Contudo, “continua recebendo contraprestação por parte do empregador. Existem várias hipóteses de interrupção previstas na legislação, como: férias, licenças, paralisações, dentre outras” (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 124). A própria legislação trabalhista conta com um rol de causas interruptivas do contrato de trabalho, ao estabelecer em seu artigo 473, que o empregado poderá se ausentar do serviço sem prejuízo de sua remuneração, em virtude de seu casamento, de nascimento de filho, em caso de doação voluntária de sangue, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, para fins de regularização eleitoral, quando da realização de vestibular para ingresso em estabelecimentos de ensino superior, quando do cumprimento de serviço militar, para acompanhamento de consultas médicas de sua companheira gestante e para acompanhamento de filho de até seis anos, quando precisar comparecer em juízo, em casos de exame preventivo de câncer e quando na qualidade de representante sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (BRASIL, 1943).

Arremata-se, pois, que a interrupção do contrato de trabalho é quando o empregado por algum motivo não presta serviço, mas recebe normalmente seu salário por parte do empregador, bem como o tempo de afastamento conta para os benefícios de férias e FGTS. Uma das principais diferenças entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho é que na interrupção o tempo de afastamento integra para todos os efeitos o tempo de afastamento como de serviço. É assim, o entendimento de Barros (2006, p. 831), pontuando que “durante a interrupção contratual, não há trabalho, mas há salário, e o tempo de afastamento do trabalhador é considerado como de serviço para os efeitos legais”. Em que pese o afastamento do trabalho e a suspensão ou interrupção do contrato é assegurado aos empregados pela CLT, a manutenção de seu emprego e o recebimento de todas as vantagens que a sua categoria obteve durante o período de afastamento, de acordo com o art. 471 da CLT. (BRASIL, 1943).

É esse o entendimento de Delgado (2006, p. 1054), ao afirmar que verificado qualquer desses fatores normativos de suspensão ou interrupção da prestação de serviço, “preserva-se em absoluto vigor o contrato de trabalho, inviabilizando, ilustrativamente, a dispensa pelo empregador (até o fim da causa interruptiva ou suspensiva, obviamente)”. Adentrando ao tema da próxima seção, sabe-se que o afastamento do empregado por motivo de saúde, é causa interruptiva do contrato de trabalho, quando inferior a 15 dias e deve ser suportado pela própria empresa, ou seja, a própria empresa deverá arcar com o valor do salário nesse período, ainda que inexista prestação de serviços.

Se, no entanto, o afastamento exceder esse prazo, a partir do décimo sexto dia caberá ao INSS, mediante perícia médica para atestar a incapacidade para o trabalho, a concessão do auxílio-doença. (MASSONI, 2019, p. 6-7).

Quando o afastamento passa a ser de responsabilidade do INSS, o empregado passa a receber auxílio doença, pago pelo órgão previdenciário e os efeitos do contrato de trabalho com a empresa passam a ser suspensos. Assim, o INSS tem o dever de verificar, por meio de perícias médicas com médicos credenciados à autarquia, se a incapacidade laboral do trabalhador permanece. Constatado a inexistência de incapacidade, o segurado/empregado recebe a alta médica previdenciária e deve voltar ao seu trabalho. Deste modo, como já dito, o empregado afastado do labor, percebendo “auxílio previdenciário, tem os efeitos contratuais suspensos, sendo que, a partir do momento que

o trabalhador recebe alta da Previdência, todos os efeitos do contrato retornam” (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 123).

No entanto, é muito comum, que no momento da alta previdenciária, o empregado não esteja recuperado e em plenas condições de retornar ao trabalho. Mas, por ter sido cessado o recebimento de seu benefício previdenciário, ele retorna à empresa para assumir o seu posto de trabalho. Comumente, o empregado passa pela equipe médica da empresa, que constata a sua incapacidade. Deste modo o empregado é proibido, de maneira unilateral, de retomar o seu contrato de trabalho. Assim, ao menos em tese, quando o empregador constata a incapacidade e “impede o trabalhador de retornar às suas atividades laborativas, ou não o encaminha para uma readaptação, o pagamento salarial deve ser mantido”.(SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 123). Isto porque, “os efeitos contratuais retornam assim que o trabalhador recebe alta da previdência”. (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 123). Contudo, não é sempre que a empresa empregadora adota essa postura. Comumente, o empregado é lançado à própria sorte, não recebendo benefício previdenciário e tão pouco remuneração da empresa a qual está vinculado. Desta feita, esse “lapso temporal em que se encontra o empregado, seja por não estar recebendo auxílio da previdência social, nem o salário por parte do empregador, o deixa em situação de instabilidade” e é doutrinariamente chamado de limbo jurídico. (SANTOS; RAFAGNIN, 2018, p. 124). Portanto, na próxima seção se abordou o período de instabilidade econômica do empregado, que sem receber qualquer remuneração, encontra-se no chamado limbo jurídico previdenciário, para analisar suas consequências e seus efeitos, exclusivamente, para o empregador.

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO

Após abordar, sucintamente, as questões mais relevantes acerca das causas de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, passa-se neste item a examinar a questão central da pesquisa, investigando-se o que dê fato é o limbo jurídico previdenciário e em quais situações ele ocorre, para então analisar as suas consequências ao empregador. Frisa-se que a situação de limbo jurídico traz consequências, não só para o empregador, mas também ao INSS e principalmente ao empregado. Contudo, delimitou-se, para fins deste artigo, que a pesquisa se daria nas consequências exclusivas ao empregador que obsta o retorno do funcionário ao trabalho, após a alta previdenciária. Sabe-se que o

Instituto Nacional do Seguro Social - INSS é uma autarquia federal, com competência para processar e julgar uma série de benefícios previdenciários dos filiados ao regime geral da previdência social. Entre eles, os benefícios por auxílio doença previdenciário e auxílio doença acidentário.

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS foi criado em 27 de junho de 1990, por meio do Decreto nº 99.350, a partir da fusão do **Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS** com o **Instituto Nacional de Previdência Social – INPS**, como autarquia vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS.

Compete ao INSS a operacionalização do reconhecimento dos direitos dos segurados do **Regime Geral de Previdência Social – RGPS** que abrange a **mais de 50 milhões de segurados** e aproximadamente **33 milhões de beneficiários** em 2017. No artigo 201 da Constituição Federal Brasileira observa-se a organização do RGPS, que tem caráter contributivo e de filiação obrigatória, e onde se enquadra toda a atuação do INSS, respeitadas as políticas e estratégias governamentais oriundas dos órgãos hierarquicamente superiores, como os ministérios. A entidade é vinculada atualmente ao Ministério da Economia. (INSS, 2019, grifo original).

Quando o funcionário filiado ao RGPS está incapacitado para o trabalho por prazo superior a 15 dias, ele é encaminhado ao INSS para recebimento de auxílio previdenciário. Após, passar por exames junto à equipe médica da autarquia, com a constatação da incapacidade, o contrato de trabalho é suspenso e o pagamento passa a ser de competência do órgão federal. Nesta senda, colaciona-se o entendimento de Almeida (2006), que determina que os benefícios previdenciários existam para garantir a subsistência do segurado, nos momentos de afastamento do posto de trabalho.

No sistema da Previdência Social as prestações consistem, precipuamente, em benefícios, que são rendas mensais cuja natureza jurídica de “substitutivo de salário”, ou seja, toda vez que o trabalhador se afasta do trabalho por fatores alheios à sua vontade, por ter sido acometido por infortúnio, é privado da renda que lhe garante a subsistência, razão pela qual os benefícios previdenciários substituem essa renda da qual o segurado foi privado. (ALMEIDA, 2006, p. 102).

Contudo, o objetivo do INSS é sempre a reabilitação do segurado. Para tanto, possui um programa de reabilitação profissional, que “busca atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, propiciando-lhe sua reinserção no mercado de trabalho”. (MASSONI, 2019, p. 3).

Destarte, sabe-se que o benefício será devido até quando o segurando continuar incapaz. Para então, somente após a constatação da sua recuperação, receber a alta previdenciária, que é quando cessa o pagamento do benefício e o contrato de trabalho retoma o seu curso. É assim que dispõe Massoni (2019, p. 4):

Quando o empregado encontra-se reabilitado, ainda que com alguma limitação pessoal, precisará ser novamente inserido no mercado de trabalho e retornará à empresa em função compatível com a natureza e as causas da inaptidão. A partir daí, cessará o benefício previdenciário e a correlata suspensão do contrato de trabalho, reativando-se o pacto laboral. Neste momento então, finda a suspensão do contrato de trabalho, com a certificação de reabilitação profissional pelo INSS (art.92 da Lei 8.213/91), o empregado segurado retornará à empresa, a qual se obriga a recebê-lo e a submetê-lo à readaptação.

Ocorre que, muitas vezes, a autarquia entende pela recuperação do segurado, dando-lhe alta. Contudo, ao retornar ao trabalho, em muitas empresas, se faz necessário que o empregado faça avaliação com sua equipe médica e lá é constatado que a incapacidade, em verdade, continua. Assim, a empresa impede que o empregado/segurado volte ao trabalho. Esse fenômeno, que compreende o fato do empregado não poder retornar ao trabalho e tão pouco estar amparado pela previdência social, é doutrinariamente chamado de limbo jurídico previdenciário ou limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Igualmente pontua Angelis (2018, apud LINHARES; CAVALCANTI; ALMEIDA, 2018, p. 4), ao definir que o limbo jurídico previdenciário “ocorre quando o empregador, ao realizar o retorno do empregado (após a alta do auxílio-doença), verifica, por meio de exame médico, que o obreiro está ‘incapaz’, apesar do perito-médico do INSS ter posição contrária”.

No mesmo passo, Bezerra Neto (2014, p. 42) explica que o limbo trabalhista previdenciário “ocorre quando em dado momento, o benefício é cancelado e o trabalhador é encaminhado para o retorno às suas atividades laborativas, contudo, o empregador, ainda o considera inapto ao labor”. Consuma-se, pois, que o limbo jurídico previdenciário é caracterizado pelo período em que o trabalhador fica sem receber nenhuma verba. Isto se dá, porque, ele recebeu a alta previdenciária e ao tentar retornar ao trabalho é impedido pelo empregador, sob o argumento de que ele ainda não está apto ao trabalho. Frisa-se que o empregador também não efetua o pagamento de seu salário, por entender que é de responsabilidade do INSS. Diante do exposto acima, é importante destacar que se a empresa obsta o retorno ao trabalho do empregado que ganhou alta médica, mas efetua

mensalmente seus pagamentos, não se caracteriza a figura do limbo jurídico previdenciário.

A principal característica do limbo jurídico previdenciário é explicada por Angelis (2018, apud LINHARES; CAVALCANTI; ALMEIDA, 2018, p. 4) ao definir que o trabalhador fica em uma situação extremamente caótica. Isto porque, o INSS “não paga o benefício de auxílio-doença, pois entende que o segurado pode trabalhar; e o empregador, por sua vez, não paga salário, pois entende que é o INSS quem deve pagar o benefício de auxílio doença”, porquanto afirma que, segundo “o médico da empresa, incorretamente cessado. Sendo assim, a parte mais sensível da relação, fica desguarnecida”. Por fim, colaciona-se entendimento de Linhares, Cavalcanti e Almeida (2018, p. 4), afirmando que quando ocorre o limbo, aqui tratado, o trabalhador, fica

Lançado à própria sorte, em situação de extrema vulnerabilidade, por estar adoentado, incapaz de desempenhar as suas atividades laborais, consequentemente estando em condição de desemprego [sic] econômico e social.

Portanto, verifica-se que o limbo jurídico previdenciário consiste no período em que o trabalhador fica economicamente desamparado, sem condições de promover o seu próprio sustento. Isto porque, de um lado a autarquia responsável pelos benefícios previdenciários entende que ele está apto para retorno ao trabalho e assim cessa o pagamento de seu benefício, e de outro lado a empresa, após análise do caso pelos seus médicos laborais, entende que o funcionário em verdade não está apto ao trabalho e proíbe o ingresso dele ao seu posto de trabalho. Neste cenário, o trabalhador fica em uma situação extremamente crítica, sem nenhuma fonte de renda para custear as despesas mais básicas do dia a dia. Portanto, adiante, investigar-se-á, qual o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, em relação à responsabilidade do empregador que expõe o trabalhador a esta situação.

ANÁLISE DO LIMBO-JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12^a REGIÃO

Compreendido o conceito de limbo jurídico previdenciário e em quais casos que ele ocorre, neste momento, passa-se a análise dos julgados do Tribunal do Trabalho que abrange a região de Santa Catarina, ou seja, do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a

região, para investigar se os empregadores que obstam o retorno de seus funcionários, nos termos acima delineados, em uma eventual ação trabalhista são condenados a indenizar o trabalhador pelo período do limbo jurídico previdenciário.

Sabe-se que algumas vezes surgem controvérsias quando a conclusão sobre a possibilidade de retorno ao trabalho de um empregado é divergente entre a medicina laboral da empresa e as perícias médicas da autarquia previdenciária (INSS). Infelizmente essa controvérsia é muito frequente e traz sérios prejuízos ao trabalhador, que em posição de hipossuficiência, pela sua condição, busca socorro no Poder Judiciário para solucionar a contenda. Deste modo, propõe-se uma análise jurisprudencial para esclarecer quais os critérios, e de que forma eles vêm sendo utilizados pelos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12). Nesse sentido, fez-se a apreciação de 5 (cinco) julgados, que tenham analisado e enfrentado a questão do chamado “limbo previdenciário”, a fim de verificar qual o entendimento do TRT12. Em pesquisa ao *site* do Tribunal (<http://www.trt12.jus.br/portal>), com o termo limbo jurídico previdenciário, encontraram-se, na data de 03 de agosto de 2019, dezessete precedentes relacionados de alguma forma, ao limbo previdenciário, dos quais foram escolhidos cinco para análise, de acordo com o enfrentamento do tema pelos desembargadores.

É oportuno explanar ainda que se optou pela análise de recursos ordinários, espécie recursal trabalhista que segundo Miessa (2017, p. 35) “visa à tutela do direito subjetivo (interesse particular da parte), de modo que permite a rediscussão ampla da matéria, seja de direito, seja de fato”, ou seja, pretende obter um novo pronunciamento sobre a causa, com a consequente reforma da sentença do juiz de primeiro grau. Assim, na presente pesquisa, optou-se por analisar somente os recursos conhecidos, e que, portanto, tiveram o mérito analisado, com o enfrentamento do tema afeto à pesquisa (limbo previdenciário). Salienta-se que não foi proferido nenhum juízo de valor sobre a matéria por parte desta pós-graduanda, que se limitou a transcrever ao artigo o contexto dos precedentes analisados. Inicia-se pelo Recurso Ordinário n. 0002731-53.2015.5.12.0011, no qual a Reclamante pleiteava a revisão da sentença de mérito que “indeferiu o pagamento dos salários vencidos de indenização por danos morais durante o período de ‘limbo’ previdenciário”, entre outras prestações.

Para tanto sustentou que após a indevida alta do INSS em março/2011, a Reclamante se apresentou para voltar ao trabalho nas dependências da reclamada em

diversas ocasiões. Contudo, sempre foi considerada inapta para o trabalho pela equipe médica da reclamada.

Aduz, ainda, que “consultava constantemente com o médico da reclamada, sendo que este tinha condições de informar à reclamada o quadro de saúde da autora e solicitar a alteração de função”, bem como que desde a alta em março de 2011 “não recebia salário da empresa e nem benefício previdenciário, sendo que a empresa também não lhe demitia e desde março/2011 a reclamante não possuía recolhimentos previdenciários”. O recurso foi assim ementado:

Ementa: AUXÍLIO-DOENÇA INDEFERIDO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. "LIMBO" PREVIDENCIÁRIO. De acordo com a legislação vigente, não há como repassar ao empregador a responsabilidade pelo pagamento das verbas salariais, e correlatas, como se na ativa estivesse o empregado, durante o período de "limbo" previdenciário, não obstante o indeferimento do benefício pela autarquia previdenciária. Local: SECRETARIA DA 2ª TURMA, Publicação: 24/01/2018, Desembargador (a): ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO. (BRASIL, 2018).

Segundo os desembargadores, nos termos do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho somente fica suspenso enquanto o empregado estiver em gozo de auxílio-doença. Portanto, após a alta médica da Previdência Social o contrato, em tese, volta a vigorar normalmente, devendo o empregado voltar ao trabalho e o empregador deve pagar a sua contraprestação onerosa (salário). Dá análise da decisão em apreço pode se extrair duas situações distintas, a primeira é quando o segurado/empregado recebe a alta previdenciária do INSS e não se considera apto ao trabalho. Deste modo, ele não se coloca à disposição do empregador para retorno ao trabalho. A segunda se configura quando o segurado/empregado recebe a alta da previdência, e ainda que não concorde com a decisão, deseja retornar ao trabalho, se colocando à disposição do empregador, contudo, por não ser considerado em condições de retornar ao trabalho, é impossibilitado de adentrar ao seu posto de trabalho pelo próprio empregador.

Os desembargadores salientaram ser de conhecimento público que em razão da morosidade da autarquia em analisar e decidir nos procedimentos de concessão de benefícios previdenciários, “o empregado acaba prejudicado, permanecendo em situação de ‘limbo’ durante o período em tramitação do pedido de concessão, ou restabelecimento do benefício, até a sua negativa”. Contudo, decidiram que não há como responsabilizar a empregadora, quando a mora é do próprio reclamante/segurado. Na decisão em comento, ficou demonstrado ao longo da instrução processual, que a Empregada não concordou com

a cessação de seu benefício por parte da autarquia, ao passo que ingressou com a ação judicial para restabelecimento. Assim, extrai-se da decisão, importante trecho do voto do Relator Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto (BRASIL, 2018):

A alegação da reclamante no presente caso, de que estava à disposição da reclamada no interregno de "limbo", de modo algum pode ser acolhido justificar a condenação. É que, conquanto a reclamante afirme que estava à disposição do empregador, se via incapacitada para o labor e requereu o restabelecimento do benefício por incapacidade perante o INSS, o que revela comportamento contraditório acerca do direito que afirma ter. Ou seja, por um lado, afirma estar à disposição do empregador para retornar ao trabalho e, por outro, defende o seu direito à benefício previdenciário por motivo de incapacidade para o trabalho.

Portanto, concluiu-se que o fato de a empregada estar descontente com a decisão do INSS que lhe deu alta e se considerar incapacitada para o trabalho, ingressando com a ação previdenciária para ver garantido o seu direito ao restabelecimento do auxílio doença previdenciário é contraditório ao argumento de que estava à disposição do empregador para retorno à atividade profissional. Portanto, não se pode responsabilizar a empregadora pelos meses que a empregada ficou sem receber no anseio de um provimento judicial, o que não aconteceu. Além disso, o nobre relator pontua que não acredita que a situação enquadrada como limbo previdenciário (quando o trabalhador recebe alta da previdência e se vê impedido de retornar ao trabalho pelo seu empregador) não ultrapassa um aborrecimento do cotidiano, não sendo capaz de ensejar danos morais.

Assim, de acordo com a legislação vigente, não há como repassar ao empregador a responsabilidade pelo pagamento dos haveres trabalhistas como se na ativa estivesse a empregada, durante o período de "limbo" previdenciário, não obstante o indeferimento do benefício pela autarquia previdenciária. Por esses motivos, também não há falar em indenização por danos morais em face da sujeição a "limbo" previdenciário e, mesmo que houvesse, identifico a situação como mero dissabor, não passível de atrair o dever de indenizar com base na lei cível. (BRASIL, 2018).

Cumprido consignar que no presente julgamento, houve um voto divergente e vencido do Desembargador Amarildo Carlos de Lima, que em suma, afirma que a empresa de forma ardilosa não juntou aos autos os prontuários médicos da empregada, mesmo após determinação judicial, e que por isso deveria ser condenada a indenizar a empregada pelo período em que ficou no limbo jurídico previdenciário. Por fim, verifica-se que o recurso foi julgado pelos membros da 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região,

que por unanimidade, conheceram do recurso e no mérito, “por maioria, vencido o Desembargador do Trabalho Amarildo Carlos de Lima”, negaram-lhe provimento. O segundo caso analisado se trata de um Recurso Ordinário, cadastrado sob número 0001407-26.2014.5.12.0023, de relatoria do Desembargador Roberto Basilone Leite, com a seguinte ementa:

VALIDADE DA CONCLUSÃO PERICIAL. CONSTATAÇÃO DE NEXO DE CONCAUSALIDADE. Por se tratar de prova de natureza técnica, deve prevalecer a conclusão oferecida no laudo pericial quanto à existência de nexo de concausalidade entre as atividades laborais e a doença noticiada pela empregada, quando não houver nos autos elementos de prova capazes de infirmá-la. Local: SECRETARIA DA 2ª TURMA, Publicação: 11/06/2018, Desembargador (a): Roberto BasiloneLeite. (BRASIL, 2018).

O recurso ordinário foi interposto, pela Reclamada, contra sentença que deferiu à garantia a empregada, do pagamento de seus direitos trabalhistas desde a alta previdenciária, por não ter sido reabilitada e por ter sido impedida de retornar a sua função, ficando sem nenhuma remuneração durante meses. Sem muitas delongas, o desembargador relator foi pontual na questão afirmando que no caso em tela, é de responsabilidade do empregador o pagamento dos salários. Para corroborar, transcreve trecho da decisão proferida pelo juízo *a quo* com as justificativas que levaram ao seu deferimento, aqui transcrita:

Enquanto o empregado encontra-se em benefício previdenciário, o contrato de trabalho permanece suspenso, retornando sua vigência a partir da alta previdenciária. A partir de tal momento, é obrigação do empregador pagar salários e demais parcelas decorrentes do vínculo. Caso não concorde com a alta previdenciária, o empregador poderá tentar reverter a decisão administrativa, mas deve manter o pagamento de salário do funcionário e remanejá-lo a outra função, evitando maiores lesões, ou permitir que fique em casa à sua disposição. Em respeito a função social da empresa e a assunção de riscos do empregador pela atividade econômica, deve a empresa em manter o pagamento das verbas salariais após a alta previdenciária, uma vez que não pode deixar o empregado sem fonte de renda para o seu sustento. (BRASIL, 2018).

Assim, afirma que a empregadora descumpriu a sua obrigação de tentar realocar a funcionária em uma função que não afetaria ainda mais a sua saúde, na tentativa de reabilitá-la. Mas, na contramão do que manda a legislação, simplesmente se viu no direito

de impedir o retorno da mesma ao seu posto de trabalho, “devendo, por isso, no lapso não compreendido pelo auxílio-doença, remunerá-la como se estivesse laborando”.

O presente recurso foi apreciado pelos membros da 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que no mérito, negaram provimento ao recurso da Reclamada, mantendo incólume a sentença no ponto aqui discutido, condenando a Reclamada ao pagamento dos salários durante o tempo em que a Reclamante esteve no limbo jurídico. Passa-se a análise do terceiro precedente. Trata-se de um recurso ordinário com número 0001169-31.2014.5.12.0015, interposto pela reclamada, em virtude da decisão que julgou procedente o pedido de condenação ao pagamento dos salários do período do afastamento, em que a Reclamante não recebia valores da autarquia. O julgado foi ementado da seguinte maneira:

BANCO DE HORAS. ART. 59, § 2º, DA CLT. INVALIDADE. LABOR ALÉM DE 10 HORAS. A implantação do sistema de banco de horas deve se ater às restrições impostas legais, devendo ser desconsiderado referido regime de compensação quando infringe os ditames previstos no art. 59 da CLT. Local: SECRETARIA DA 3ª TURMA, Publicação: 16/10/2017, Desembargador (a): HELIO BASTIDA LOPES. (BRASIL, 2017).

No caso, irresignado com a decisão do juízo *a quo*, o reclamado interpôs recurso ordinário, requerendo a reforma da sentença proferida, de modo que fosse extinta a obrigação de arcar com o pagamento de salários no período de limbo da reclamante. Isto porque, alega que “não é responsável pelos períodos de afastamento da autora, quando não esteve amparada pela seguridade social. Argumenta que a autora não retornou ao emprego após a alta previdenciária”. O relator votou no sentido de negar provimento ao recurso para manter incólume a decisão que determinou o pagamento. Neste sentido, colhe-se importante trecho do voto do Desembargador Relator Dr. Hélio Bastida Lopes:

Nos períodos de alta previdenciária, cabia ao réu proporcionar os meios necessários à reclamante para que esta pudesse buscar a cura da sua doença. Ainda que não se trate de doença ocupacional, este é o mínimo que se pode esperar da pessoa jurídica empresarial que se beneficiou do trabalho e dedicação da obreira. Não pode, a empregadora, a pretexto de sua incapacidade, lançar o empregado à própria sorte, sem salários e sem benefício previdenciário. (BRASIL, 2017).

A essência do voto do Relator é de que, ainda que a empresa não tenha culpa pelo acidente que a trabalhadora sofreu, ela não poderia “lavar as suas mãos”, apontando que

esta deveria ao menos tentar realocar a funcionária em alguma função que não lhe era prejudicial.

Como justificativa, afirma que não é crível que a “empregadora sujeite seu trabalhador ao limbo jurídico, negando-o o salário e impedindo-o de receber os benefícios previdenciários, mantendo-o vinculado a um contrato sem labor e sem contraprestação”. Deste modo, os membros da 5ª câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, conheceram do recurso e votaram por unanimidade em negar provimento ao recurso. O quarto precedente é um Recurso Ordinário de número 0000215-56.2012.5.12.0014 interposto pela Reclamante contra sentença que indeferiu seu pedido de indenização pelo tempo em que permaneceu no limbo jurídico previdenciário. Do recurso ordinário se tem a seguinte ementa:

DOENÇA OCUPACIONAL. NTEP EXISTENTE. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nas doenças ocupacionais decorrentes de atividades repetitivas, mormente aquelas em que há o nexó técnico epidemiológico previdenciário (NTEP) com a atividade desenvolvida pelo trabalhador, a natureza contratual da responsabilidade civil gera, no mínimo, a presunção de culpa pelo dano ocorrido, com a consequente inversão do ônus da prova, incumbindo à empresa, para eximir-se do dever de reparar o dano, demonstrar que inexistente, no caso concreto, o nexó técnico epidemiológico entre a doença e a atividade do trabalhador, bem como que cumpriu as obrigações atinentes às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho. A doença que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, embora não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento, nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. Local: SECRETARIA DA 1ª TURMA. Publicação: 30/10/2013. Desembargador (a): VIVIANE COLUCCI.(BRASIL, 2013).

Para tanto, a Reclamante sustenta que teve o seu benefício previdenciário cessado, porquanto recebeu alta da perícia médica do INSS, contudo “a empresa reclamada obstruiu seu retorno ao trabalho por considerá-la inapta para o exercício da função, em virtude de suas limitações funcionais”. Sustenta ainda que “desde então encontra-se numa situação de indefinição jurídica, já que não se encontra albergada pela cobertura previdenciária, nem recebe salário de sua empregadora”. O juízo de primeiro grau não entendeu pelo dever de indenizar do reclamado. Contudo, a relatora desembargadora Viviane Colucci, votou no sentido de reformar a sentença, porquanto a descrição dos fatos nos autos necessitava de diversa solução jurídica. Isto porque, “a autora deixou de receber benefício do INSS e também os salários de sua empregadora, permanecendo no que se denomina de ‘limbo’ jurídico previdenciário trabalhista, desprovida de meios de subsistência”.

Como razão de decidir pontua que, “tendo o serviço médico da empresa considerado a autora inapta para o retorno ao trabalho (diante dos atestados médicos apresentados)”, o que em tese, apresenta discordância da decisão da autarquia da Previdência Social, que “deveria ter assumido o pagamento dos salários da trabalhadora, podendo obter, pela via própria, o ressarcimento junto à Previdência Social”. Assim, os membros da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, acordam em dar provimento ao recurso da Reclamante no ponto, para condenar “a reclamada ao pagamento dos salários desde a alta médica previdenciária (21 de janeiro de 2011), sem olvidar os depósitos do FGTS”. Por fim, o último precedente analisado é o mais recente encontrado no site do tribunal regional do trabalho da 12ª região e tem a narrativa dissemelhante dos casos acima analisados. Trata-se de um recurso ordinário cadastrado sob o número 0006505-05.2014.5.12.0051, interposto pela reclamada contra sentença proferida pela juíza de primeiro grau que reconheceu o pedido de rescisão indireta feito pelo Reclamante. O recurso foi assim ementado:

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Cabe ao empregador proporcionar um meio ambiente de trabalho seguro aos seus empregados, de molde a minimizar o risco com acidentes, oferecendo condições adequadas para sua segurança. Identificada a conduta culposa da entidade patronal, é devida a indenização cível decorrente do infortúnio. Local: SECRETARIA DA 3ª TURMA, Publicação: 14/03/2019, Desembargador(a): TERESA REGINA COTOSKY. (BRASIL, 2019).

Alega o reclamante que durante os anos do contrato de trabalho discutido adquiriu doença ocupacional e que, portanto, afastou-se do trabalho em benefício por auxílio doença acidentário. Contudo, afirma que a autarquia buscando a reabilitação do reclamante/segurado lhe deu alta previdenciária. Assim, em contato com a empresa para a qual laborava, teve seu retorno ao trabalho obstado pelo argumento de que não haveria na empresa, outra função para qual o trabalhador se adequasse. Portanto, buscava com a presente ação a rescisão indireta do contrato de trabalho, para que pudesse trabalhar em outro estabelecimento e consequentemente receber salários, pois no momento ele estava sem receber benefício previdenciário e tão pouco salário da empresa na qual estava vinculado.

O autor alega que, acometido por silicose em razão da poeira no local de trabalho, afastou-se do labor em gozo de auxílio-doença acidentário, e, tendo o INSS buscado viabilizar a sua reabilitação profissional, a ré

simplesmente informou que nem sequer havia contrato de trabalho entre as partes. Diz que, após incansáveis tentativas de retorno ao trabalho e a negativa da ré de reabilitá-lo, foi contratado pela empresa Bunge Alimentos S.A. Requer a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho.³

Nesse passo, “a sentença reputou comprovada a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, letra “d”, da CLT, por ter a ré inviabilizado a prestação dos serviços pelo autor”. A Reclamada, irresignada, interpôs recurso ordinário buscando a reformada da sentença neste ponto. Em ascensão os autos foram para Relatoria da Desembargadora Teresa Regina Cotosky, que manteve a incolumidade da decisão *a quo*. Sustentou em seu voto que durante a instrução processual, “restou comprovado, portanto, o interesse do autor em retornar ao trabalho, o que foi obstado pelas condições de trabalho próprias da atividade na ré”. Afirma ainda que a situação descrita configura, claramente, “um “limbo jurídico” ao empregado reabilitado” e se traduz em motivação apta ao “reconhecimento de rescisão indireta, já que põe o trabalhador em situação de total desamparo, ante a ausência de readmissão e pagamento de salários, bem como a cessação do benefício previdenciário”.

Ao final, os membros da 6^a Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região, por unanimidade de votos, acordaram em negar provimento ao recurso ordinário da ré, mantendo a justa causa aplicada ao empregador, considerando válida a rescisão indireta do contrato de trabalho. Neste momento é importante, esclarecer o conceito de rescisão indireta, que segundo Gomes e Gottschalk (2012, p. 383) é quando o empregado é “forçado a rescindir o contrato de trabalho em razão do comportamento do empregador”, ou seja, é a penalidade aplicada quando a empresa comete faltas graves, desrespeitando a relação de emprego. Assim, diante dos casos analisados, pode se perceber que em grande maioria, a empresa foi condenada a indenizar o funcionário, com o pagamento do salário de todos os meses que ele ficou sem receber, ou seja, durante o período de limbo jurídico, sob dos principais argumentos.

O primeiro é de que a empresa não pode lançar o trabalhador a própria sorte e que deveria tentar reabilitá-lo em alguma função que não lhe fosse prejudicial. O segundo, afirma que ela deveria ter efetuado o pagamento mensal dos salários, porque uma pessoa doente não pode ficar sem nenhuma fonte de renda, e que depois deveria cobrar isso da

³ Trecho extraído da sentença de primeiro grau proferida pela Exa. Juíza Mariana Antunes da Cruz Laus, lavrada em 03 de maio de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP1/DocumentoListar.do?pdsOrigem=AUDIENCIAS&plocalConexao=blumenau&pnrDoc=2633485>

autarquia federal, com a competente ação de regresso. Ademais, o ultimo precedente analisado, traz um ensinamento importante, dar causa ao limbo jurídico pode ser também considerado uma falta gravíssima da empresa, pois priva o empregado do seu próprio sustento. Nesse passo, pode ser considerado causa autorizadora da rescisão indireta do contrato de trabalho.

CONCLUSÃO

De início, logrou-se êxito em se demonstrar quais as principais características das causas de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho presentes no direito brasileiro, com especial enfoque para o afastamento em virtude de doença ou acidente de trabalho com percepção de benefício previdenciário junto ao INSS. Na sequência, conceitua-se o limbo jurídico previdenciário, que se efetiva quando o empregado/segurado recebe alta da previdência e seu empregador obsta o seu retorno ao trabalho, por entender ser este inapto – fisicamente – ao exercício da atividade laboral, ainda que em outra função na mesma empresa. Deste modo, a primeira hipótese restou confirmada, pois, verificou-se que quando o afastamento do trabalhador, por motivo alheio a sua vontade, é superior a quinze dias, a competência para pagamento é do INSS que deverá lhe conceder um benefício previdenciário. Ademais, verificou-se, também que o limbo jurídico previdenciário é quando o empregado/segurado recebe alta previdenciária e não pode retornar ao trabalho, pois é impedido pelo seu empregador, que entende que ele não é apto ao labor.

Verifica-se que esta situação acaba por deixar o trabalhador em situações muito complexa, na medida em que não recebe o benefício previdenciário, porquanto a Autarquia Federal o considera apto ao trabalho, ao mesmo tempo em que lhe é obstado o direito ao trabalho – e conseqüentemente ao salário, porquanto a empresa o considera inapto ao trabalho. Com base na pesquisa dos cinco precedentes selecionados junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 12^a região, que enfrentaram a questão da responsabilização do empregador que expõe seu empregado ao período de limbo jurídico previdenciário impedindo o seu retorno ao trabalho após a alta previdenciária, pode-se verificar que em maioria houve a requerida condenação. Isto porque, conforme argumentos utilizados nas fundamentações dos acórdãos, o empregador não pode, ainda que não concorde com a decisão do INSS, lançar seu empregado, de quem se beneficiou durante os anos em que

não estava enfermo, a própria sorte, sob pena de se ferir a dignidade da pessoa humana, princípio garantido pela Constituição Federal. Dessa forma, pôde-se confirmar a segunda hipótese de que o empregador deve ser condenado ao pagamento dos salários durante o período em que expôs o seu empregado ao limbo jurídico previdenciário.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1351.

BEZERRA NETO, Éverton Aureliano. **A responsabilidade do empregador nos casos de limbo jurídico trabalhista decorrente de acidente de trabalho**. 2014. 56 f. Tese (Monografia em Direito), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **CLT**: promulgado em 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 ago. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da (12^a Região). **Recurso Ordinário nº 0001169-31.2014.5.12.0015**. Recorrente: Seara Alimentos SA. Recorrido: Leani Hanzen Ferreira (Espólio de). Relator: Des. Helio Bastida Lopes, Florianópolis, j. 03/10/2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=341713>. Acesso em 03 ago. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12), **Recurso Ordinário nº 0002731-53.2015.5.12.0011**. Recorrente: Adriana Dolsan. Recorrida: Dudalina S.A. Relator: Des. Roberto Luiz Guglielmetto, Florianópolis, j. 13/12/2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=344140>. Acesso em 03 ago. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12), **Recurso Ordinário nº 0001407-26.2014.5.12.0023**. Recorrentes: JBS Aves LTDA - Ivanir Sebastião Da Silva. Recorridos: Ivanir Sebastião Da Silva - Tramonto Agroindustrial S.A. - JBS Aves LTDA. Relator: Des. Roberto Basílone Leite, Florianópolis, j. 09/05/2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=346909>. Acesso em 05 ago. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12), **Recurso Ordinário nº 0000215-56.2012.5.12.0014**. Recorrente: Valdirene Maria Xavier. Recorrido: Brasil Telecom Call Center S.A. e Outros (2). Relator: Des. Viviane Colucci, Florianópolis, j. 09/10/2013. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=263959>. Acesso em 05 ago. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região (TRT12), **Recurso Ordinário nº 0006505-05.2014.5.12.0051**. Recorrentes: EKW do Brasil Produtos Refratários Ltda - Luciano Lourenço. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky, Florianópolis, j. 05/02/2019. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=352544>. Acesso em 03 ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p.1471.

INSS. **Institucional**. Endereço eletrônico do Instituto Nacional da Seguridade Social. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/>>. Acesso em 03 ago. 2019.

LINHARES, Wendell Sousa. CAVALCANTE, Jadson Bruno Rocha. ALMEIDA, Sara Lima. A situação do empregado frente ao limbo jurídico previdenciário-trabalhista. **Revista Semana do Direito**. Sobral (CE), ano 2018, n. 1, v. 2, p. 1-8, jan/jul 2018.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 774.

MASSONI, T. OS DESAFIOS DO TRABALHADOR EM FACE DA (INDEVIDA) ALTA PREVIDENCIÁRIA. **Revista Brasileira de Previdência**, v. 1, p. x, 22 mar. 2019.

MIESSA, Élisson. **Manual dos Recursos Trabalhistas Teoria e prática**. 2.ed. São Paulo: Editora Jus PODIVM, 2017. p. 598.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. São Paulo Saraiva 2016 1 recurso online ISBN 9788547206673.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 1993. p.100

SANTOS, Nadinajara Amaral dos. RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. **Revista do Curso de Graduação em Direito da Faculdade CNEC Santo Ângelo (Re)pensando o Direito**. Santo Ângelo, ano 8, n. 15, p. 120-142, jan/jul 2018.

SIQUEROLO, Carla. ARRUDA, Talita F. Contrato de trabalho e o empregado estigmatizado. **Revista Juris**. Rio Grande, v. 27, n. 1, p. 209-223, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo etall. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2005. p. 743.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 14. São Paulo: Atlas, 2015.