

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

PAULA GIROTTO

São Paulo – SP

2016

PAULA GIROTTTO

LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO

Monografia apresentada ao Curso Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, orientada pela Professora Doutora Zélia Maria Cardoso Montal.

São Paulo – SP

2016

AVALIAÇÃO:.....

ASSINATURA DA ORIENTADORA:.....

Dedico este trabalho aos meus pais que não mediram esforços para me ajudar a concluir o curso, também dedico ao meu melhor amigo e namorado Gustavo Farinhaki que me incentivou todos os dias para elaborar o presente estudo.

Agradeço aos meus colegas do Curso de Direito do Trabalho que compartilharam horas de sabedoria e experiência, todos os palestrantes e assistentes de coordenação que não pouparam esforços em dividir seus conhecimentos comigo e especialmente minha Mestre e orientadora Zélia Maria Cardoso Montal por lançar a semente da curiosidade sobre o tema, ter incentivado e aguçado minhas ideias para desenvolver este trabalho.

RESUMO

O limbo jurídico previdenciário trabalhista é o estado de indefinição em que se encontra o empregado que, após ter sido afastado para o recebimento do auxílio-doença, recebe alta médica e, ao ser avaliado em exame médico dentro da empresa, é considerado inapto, sendo impedido de retomar as suas atividades.

Enquanto perdura o debate sobre a aptidão ou inaptidão do empregado, o mesmo não recebe salários ou auxílio-doença, ficando em total desamparo, desprovido de renda para seu sustento ou de seus dependentes.

O Estado, por meio da Seguridade Social, possui a responsabilidade de amparar os enfermos. Por outro lado, a empresa também possui uma função social em além da sua finalidade lucrativa. Ambos devem resguardar a dignidade da pessoa humana.

Para a solução deste impasse são sugeridas algumas medidas, como o pagamento de salários ao empregado através de afastamento remunerado até, que a discussão seja concluída; a reunião das partes interessadas em uma única ação na esfera judicial trabalhista; ou mesmo a produção de prova antecipada para a confirmação da real condição de saúde do empregado.

Foi realizada uma análise qualitativa, por meio de método indutivo, fundamentada em doutrina, jurisprudência.

Palavras chaves: limbo jurídico previdenciário trabalhista, alta médica, auxílio-doença, competência da justiça do trabalho, meio ambiente do trabalho.

RESUME

The labor social security legal limbo is the state of uncertainty in which it is the employee who, after being away for receipt of sickness benefit, receives a medical discharge and, when evaluated in medical examination within the company, is considered unfit, being prevented from resuming its activities.

While the debate lingers about fitness or employee's disability, he does not receive payment or sickness benefit, being in utter helplessness, bereft of income for their livelihood or their dependents.

The State, through Social Security, has the responsibility to support the sick. On the other hand, the company also has a social function in detriment of the profit-making. Both must protect the dignity of the human person.

To solve this impasse are suggested some solutions, such as the payment of wages to the employee through paid removal until that discussion be concluded; the meeting of stakeholders in a single action in the labor judicial sphere; or even early production proof to confirming the actual employee health condition.

A qualitative analysis was performed through inductive method, based on doctrine, jurisprudence.

Key words: labor welfare legal limbo, high medical, sickness, competence of the labor courts, working environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
Capítulo 1. SEGURIDADE SOCIAL.....	12
1.1Evolução Histórica.....	12
1.2 Conceito.....	15
1.3 Princípios Aplicados à Seguridade Social.....	18
1.3.1 Universalidade da Cobertura e do Atendimento.....	19
1.3.2 Uniformidade e Equivalência dos Benefícios e Serviços às populações Urbanas e Rurais.....	19
1.3.3 Seletividade e Distributividade na Prestação dos Benefícios.....	20
1.3.4 Irredutibilidade dos valores dos Benefícios.....	20
1.3.5 Equidade na Forma de Participação no Custeio.....	21
1.3.6 Diversidade de Base de Financiamento.....	22
1.3.7 Caráter Democrático e Descentralizado da Administração.....	23
Capítulo 2. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA.....	24
2.1 Conceito de Responsabilidade Civil.....	24
2.1.1 Responsabilidade Civil Subjetiva – Culpa como Fundamento de Responsabilidade Civil.....	26
2.1.2 Responsabilidade Objetiva – Responsabilidade sem Culpa.....	28
2.1.3 Responsabilidade Contratual e Extracontratual.....	29
2.2 Responsabilidade Social da Empresa e sua Função Social.....	31
2.3 Dignidade da Pessoa Humana e Mínimo Existencial.....	33
Capítulo 3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	38
3.1 Conceito.....	38
3.1.1 Segurança e Medicina do Trabalho.....	40
3.2 Acidente de Trabalho.....	41
3.2.1 Auxílio-acidente.....	43
3.3 Auxílio-doença.....	44
3.3.1 Reabilitação Profissional.....	48
3.4 Reflexos no Contrato de Trabalho.....	49
Capítulo 4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA.....	52
4.1 Conceito.....	52
4.2 Responsabilidades do Estado e do Empregador.....	53
4.3 Competência.....	56
4.4 Jurisprudência.....	60
Considerações Finais.....	67
Referências Bibliográficas	

INTRODUÇÃO

A palavra Limbo é originária do latim e significa “orla, borda”, em sentido figurado tem-se “o lugar onde são lançadas as coisas que não possuem valor”, para melhor embasar o estudo deste trabalho pode-se entender limbo como sendo um estado indefinido.

Indefinida é a situação muito atual e recorrente do empregado que adquirindo uma incapacidade temporária ao trabalho é encaminhado ao INSS passando assim a receber o auxílio-doença, com a alta médica este deverá retornar as atividades na empresa que em exame médico próprio o considera inapto e impede seu retorno ao trabalho.

O Estado por meio da seguridade social possui obrigação de atender as necessidades básicas da sociedade, principalmente em momentos em que o cidadão fica incapacitado para auferir renda própria através de seu trabalho, e o faz através da concessão do auxílio-doença.

Por sua vez a empresa atualmente passou a ter responsabilidade social diante da sociedade e não apenas uma responsabilidade frente aos seus acionistas, dividindo com o Estado a responsabilidade de promover o desenvolvimento da comunidade a que está inserida. Neste sentido o empregador, por ter o poder diretivo de seu negócio, está obrigado a manter condições dignas de trabalho, propiciando um meio ambiente de trabalho saudável que não viole o direito social do empregado.

A condição em que o empregado fica inserido, impedido de auferir qualquer renda, tendo em vista que no período de limbo não recebe salários muito menos o auxílio-doença, fere o principio da dignidade da pessoa humana não tendo condições de garantir o mínimo existencial.

Logo, ou o Estado, ao conceder a alta medica indevida, ou o empregador, ao considerar o empregado inapto, impedindo seu retorno ao trabalho quando ele se encontrar em condição de retorno à atividade laboral, cometem um dano à sua dignidade.

A análise de culpa pelo dano causado e, portanto, o pagamento da renda no período de limbo pode ser realizada tanto na esfera administrativa quanto na Justiça Federal e Justiça do Trabalho.

Diante deste cenário cabe à jurisprudência analisar a responsabilidade do Estado e da empresa para que seja garantido mínimo existencial respeitando assim a dignidade da pessoa humana.

1. SEGURIDADE SOCIAL

1.1 Evolução Histórica

A seguridade social pode ser entendida como a máxima proteção social, sendo um conjunto de ações do Estado que visam a atender as necessidades básicas da sociedade. Este conceito é resultado de uma evolução histórica do homem em sociedade.

Marisa Ferreira dos Santos¹ divide em três etapas a evolução histórica da previdência social, sendo elas: assistência pública, seguro social e previdência social.

A assistência pública traduz-se na caridade que na maior parte era conduzida e organizada pela Igreja Católica.

Inicialmente os indivíduos necessitados, enfermos, idosos e desempregados, socorriam-se do auxílio dos demais membros da comunidade para suprir suas necessidades.

Nesta fase não havia direito subjetivo do necessitado à proteção social, mas mera expectativa de direito, uma vez que o auxílio da comunidade ficava condicionado à existência de recursos destinados à caridade.²

Em 1601 com a edição da chamada “Lei dos Pobres” na Inglaterra, começou-se a se dissociar o auxílio ao necessitado do sentido de caridade, sendo criada uma contribuição obrigatória para fins sociais, reconhecendo a responsabilidade do Estado em amparar aos comprovadamente necessitados.

Surgiu assim a Assistência Pública ou Assistência Social.

Mais tarde, algumas categorias profissionais preocupadas com o bem-estar de seus membros, passaram a constituir caixas de auxílio em caráter mutualista, que davam direito a prestações em caso de doença ou morte, assemelhando-se aos

¹ SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva 2011. p. 55.

² SANTOS, Marisa Ferreira dos. *Op cit.* p. 58.

seguros de vida. Estas caixas de auxílio eram feitas principalmente por armadores de navios.

Com a Revolução Francesa, houve a criação de novos mecanismos de proteção social para conter os abusos e injustiças do liberalismo.

Com o passar do tempo ficou claro que seria necessária a criação de mecanismos para socorrer os desempregados, doentes, órfãos, etc., não sendo possível contar apenas com a generosidade e caridade da comunidade.

Assim na segunda etapa da evolução histórica da seguridade social surge o seguro social. São criadas empresas seguradoras, com fins lucrativos e administração baseada em critérios econômicos.

A primeira forma de seguro surgiu no século XII, o seguro marítimo, por reivindicação dos comerciantes italianos.

O desenvolvimento do instituto fez surgir novas formas de seguro, tais como: seguro de vida, seguro contra invalidez, danos, acidentes, dentre outros.

No entanto, o seguro decorria de contrato, tendo, portanto, natureza facultativa, desta forma abrangia uma pequena parte dos cidadãos, pois só contratavam os que tinham dinheiro para pagar o prêmio. Assim, a grande massa de trabalhadores e desamparados ficavam descobertos.

Percebeu-se então a necessidade da criação de um seguro de natureza obrigatória para proteção de todos, inclusive dos mais frágeis, aos quais o Estado deveria prestar assistência.

No fim do século XIX surgiu então um novo tipo de seguro, sendo que sua efetividade dependia da distribuição dos riscos por grupo numerosos de segurados, assim as seguradoras tinham que assumir os riscos sem selecioná-los.

O Seguro Social nasceu na Alemanha em 1883 com a Lei do Seguro Doença que criou o seguro de enfermidade, resultado da proposta de Bismarck. Esta Lei é considerada como o primeiro plano de Previdência Social que se tem notícia.

Ao ter natureza obrigatória, o seguro social passou a ser um direito subjetivo do segurado e não mera expectativa de auxílio como era anteriormente.

A partir do instante em que o Estado determina o pagamento compulsório de contribuições para o custeio e um sistema protetivo,

o segurado pode exigir, a partir da ocorrência do evento determinante, o pagamento de seu benefício, não sendo lícito ao alegar dificuldades financeiras para elidir-se a esta obrigação.³

Com o advento da Primeira Guerra Mundial e o grande número de órfãos, viúvas e feridos houve a decadência do Seguro Social que não resistiu ao grande número de segurados.

Foi assim que, em 1919, com o Tratado de Versalhes, surgiu o primeiro compromisso de implantação de um regime universal de justiça social.

Fundou-se o Bureau International Du Travail (BIT) – Repartição Internacional do trabalho – que desempenhou papel fundamental na expansão da previdência social pelo mundo.

Após a Segunda Guerra Mundial ficou ainda mais cristalino a necessidade de amparo aos cidadãos, a criação de um sistema de proteção social que abrangesse todas as situações que englobassem as etapas de vida, surgindo a seguridade social.

No ano de 1941, o governo inglês, empenhado na reconstrução do país formou uma Comissão para estudar os planos de seguro social existentes no país e elaborar uma proposta com melhorias, que resultou no famoso Plano Beveridge que influenciou toda a legislação que se seguiu pelo Europa e América.

Com a adoção de conceitos mais intervencionistas e sociais-democratas deu-se origem ao conceito do *Welfare State*, ou Estado do Bem-Estar Social, que objetiva atingir outras demandas da sociedade, como a previdência social.

Seguiram-se então as Conferências da OIT que em 1944 (Declaração da Filadélfia) adotou a orientação para unificação os sistemas de seguro social, estendendo a proteção a todos os trabalhadores e suas famílias, inclusive trabalhadores rurais e autônomos.

A Convenção n. 102 da OIT, da qual o Brasil é signatário, dispôs sobre as Normas Mínimas de Seguridade Social, como a assistência medica em caso de incapacidade laborativa, auxílio-doença, auxílio acidentário, cobertura em caso

³ SANTOS, Marisa Ferreira dos. *Op cit.* p. 60.

desemprego, cobertura na velhice, prestações de família, maternidade e pensão por morte.

No Brasil a Constituição de 1824 prescrevia no art. 179, parágrafo 31 a garantia aos socorros públicos. A primeira entidade de socorro privado a funcionar no Brasil foi o MONGERAL – MONTEPIO GERAL DOS SERVIDORES DO ESTADO, fundado em 1835.

A Constituição de 1891 foi a primeira a conter a expressão “aposentadoria” que, entretanto, era limitada aos servidores públicos.

Em 1934 a Constituição definiu que o empregado, empregador e Estado contribuíssem ao financiamento da Previdência Social. Já em 1937 a Constituição previu os seguros em razão de invalidez, acidente do trabalho e idade.

A Constituição de 1946 deu início à sistematização constitucional da previdência social. Já a Carta Magna de 1967 instituiu o seguro desemprego e o salário família.

A Constituição de 1988 evoluiu a sistematização para o conceito moderno de Seguridade Social, constituindo uma rede de proteção social composta pela saúde pública, assistência social e previdência social.

O artigo 6º da Constituição Federal elenca os direitos e garantias sociais, delimitando o mínimo fundamental a todos, estabelecendo que ao homem como consumidor tenha direito à educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, assim como a assistência aos desamparados.

Nesse contexto, o Estado possui papel fundamental para que sejam alcançados os direitos e garantias sociais.

1.2 Conceito

A Convenção número 102 da OIT que dispõe sobre as Normas Mínimas da Seguridade Social foi ratificada pelo Brasil e define a seguridade social como a proteção que a sociedade oferece aos seus membros mediante uma série de

medidas públicas contra as privações econômicas e sociais que de outra forma derivam no desaparecimento ou em forte redução de sua subsistência, como consequência de enfermidade, maternidade, acidente de trabalho ou enfermidade profissional, desemprego, invalidez, velhice e também a proteção em forma e assistência médica e ajuda às famílias com filhos.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 194 define a Seguridade Social como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

O conceito está baseado na noção de necessidade social e não de risco como os demais seguros, a relação jurídica se forma após a ocorrência da contingência, ou seja, a situação de fato para reparar as consequências, não tem natureza indenizatória, pois visa garantir o mínimo vital à uma sobrevivência digna.

Miguel Horvath Júnior define a seguridade social como:

parte integrante da ciência política que mediante a utilização de instrumentos próprios atenderá as necessidades de saúde, assistência social e previdência social, buscando a defesa e a constante busca da paz e do progresso da sociedade através do bem-estar individual dos seus membros. O estado ao organizar a seguridade social, deve se ocupar do estabelecimento da tutela de base. E na busca desta tutela de base deve estabelecer o mínimo social nacional. Deixando livre e facultado aos membros da sociedade a atuação visando à complementação da proteção de base que é dever do Estado.⁴

O direito à Seguridade Social é público subjetivo, irrenunciável e intangível, é direito protegido de normas gerais de imprescritibilidade.

Para garantir sua efetividade a Seguridade Social está dividida em três grandes sistemas de proteção social: Saúde, Previdência e Assistência Social, cada um com características próprias.

A saúde é direito de todos e dever do Estado, assim seu acesso independe de contribuição por parte do usuário, logo qualquer pessoa pode obter atendimento junta a rede pública de saúde.

⁴ HORVATH, Miguel Júnior. **Direito Previdenciário**. 9ª ed. São Paulo: editora Quartier Latin, 2011. p. 111.

O sistema de saúde atualmente tem organização distinta da previdência social, sendo de responsabilidade direta do Ministério da Saúde, que atua por meio do Sistema Único de Saúde (SUS).

A Saúde é dentre os ramos protetivos a que possui o escopo mais amplo, trata-se de seguimento autônomo da seguridade social, sendo garantida mediante políticas sociais e econômicas que objetivam a redução de risco de doença, possui acesso universal e igualitário às ações e aos serviços necessários à sua promoção, proteção e recuperação.

A assistência social, assim como a saúde, independe de contribuição, sendo que o requisito para o auxílio é a necessidade do assistido.

É regida pela Lei no. 8.742/93, que traz em seu art. 1º, a definição dessa espécie da seguridade social:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.

Miguel Horvath Júnior define a Assistência Social como:

a forma de proteção social que possui as seguintes características: atua após a instalação do estado de necessidade; possui natureza não contributiva; constitui dever do Estado e atua subsidiariamente à proteção previdenciária, ou seja, seus destinatários são as pessoas que não estão incluídas no sistema previdenciário, daí afirmar-se que funciona como uma segunda rede de proteção social. Assistência social é um sistema custeado pela coletividade, mediante o qual se confere aos desamparados sociais o direito à proteção social, nos termos da lei.⁵

A Previdência Social é tradicionalmente definida como seguro *sui generis*, pois é de filiação compulsória além de coletivo, contributivo e de organização estatal, amparando seus benefícios contra os riscos sociais.

A natureza jurídica da Previdência Social é institucional ou estatutária, vez que o Estado se utiliza de seu poder para vincular automaticamente o trabalhador ao

⁵ HORVATH, Miguel Júnior. *Op cit*, p. 115

sistema previdenciário, independente de sua vontade.

O artigo 201 da Constituição Federal apresenta os objetivos de proteção da previdência social, sendo estes a doença, invalidez, morte, idade, reclusão, proteção à maternidade, proteção contra desemprego involuntário, encargos familiares e acidente do trabalho.

Neste sentido a seguridade social pode ser conceituada *“como a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações para o sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo da vida digna.”*⁶

1.3 Princípios Aplicados à Seguridade Social

Os princípios próprios da seguridade social estão elencados no parágrafo único do art. 194 da Constituição Federal, observa-se que o constituinte os dispôs como objetivos, sendo estes, portanto a base da seguridade social.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos

⁶ IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 21ª ed. Niterói: editora Impetus. 2015. p. 5.

trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

1.3.1 Universalidade da Cobertura e do Atendimento

O princípio da universalidade da cobertura garante a disponibilização das ações e benefícios abrangidos pela Seguridade Social (saúde, assistência, previdência) em todas as contingências a que estejam sujeitos os indivíduos, tendo-se por objetivo proteger o maior número de contingência possível.

Enquanto a universalidade de atendimento se refere a tutelar toda pessoa, sem discriminação, que necessitar da proteção social.

Neste princípio tem-se que toda e qualquer pessoa tem direito de participar da proteção social fornecida pelo Estado.

Com relação à saúde e assistência social essa é a regra, já que todos os cidadãos são abrangidos.

Contudo, quanto a previdência social, apenas os contribuintes tem direito à participação, tendo em vista sua própria natureza contributiva, daí porque foi criada a figura do contribuinte facultativo atendendo-se ao dispositivo constitucional da universalidade.

1.3.2 Uniformidade e Equivalência dos Benefícios e Serviços às Populações Urbanas e Rurais

Com o advento da Constituição de 1988, passou-se a prescrever a igualdade de direitos e benefícios entre os trabalhadores urbanos e os rurais, não podendo haver discriminação entre eles, nem nos direitos nem benefícios concedidos.

Aqui é aplicado o princípio da solidariedade: os trabalhadores urbanos auxiliam no custeio dos benefícios dos trabalhadores rurais.

No entanto, insta ressaltar que a própria Constituição flexibiliza a uniformidade ao prescrever contribuições diferenciadas para o pequeno produtor

rural:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

(...)

§ 8º O produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuirão para a seguridade social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão jus aos benefícios nos termos da lei.

Tal flexibilização é compatível com o princípio geral da Isonomia.

1.3.3 Seletividade e Distributividade na Prestação dos Benefícios e Serviços

Para Wagner Balera, a seletividade atua na delimitação do rol de prestações, ou seja, na escolha dos benefícios e serviços a serem mantidos pela seguridade social, enquanto a distributividade direciona a atuação do sistema protetivo para as pessoas com maior necessidade, definindo o grau de proteção.

Exemplo de seletividade: Salário família para os segurados de baixa renda.

A distribuição deve ser feita tendo em vista a equidade e a justiça, assim é que, todas as contribuições são convertidas em um cofre único e o INSS direciona estes valores aos serviços e benefícios abarcados pela seguridade social.

1.3.4 Irredutibilidade do Valor dos Benefícios

Este princípio garante que o valor do benefício concedido não poderá ser

reduzido e nem poderá sofrer descontos, salvo os casos previstos em lei (tais como arresto, sequestro, penhora ou determinação judicial).

No entanto, tal princípio não se refere apenas a irredutibilidade nominal, neste sentido vejamos o disposto no §4º do art. 201 da CF/88:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

§4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei.

Assim também dispõe o art. 134 da Lei 8.213/91:

Art. 134. Os valores expressos em moeda corrente nesta Lei serão reajustados nas mesmas épocas e com os mesmos índices utilizados para o reajustamento dos valores dos benefícios.

1.3.5 Equidade na Forma de Participação no Custeio

O princípio da equidade na forma de participação de custeio visa a que todos participem na manutenção do Sistema Social de modo justo, assim, deve ser levada em consideração a capacidade contributiva de cada indivíduo, garantindo-se assim o princípio da progressividade da contribuição, bem como a variação na contribuição de acordo com o risco proporcionado para o segurado.

Assim, com relação a capacidade contributiva podemos citar como exemplo que as empresas sofrem maior desconto em seu rendimento para manutenção do sistema, bem como os empregados contribuem conforme tabela progressiva, de acordo com o salário percebido.

E como exemplo de variação na contribuição de acordo com o risco proporcionado para o segurado tem-se o parágrafo 4º do art. 239 da CF que assim dispõe:

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o

Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

(...)

§4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

1.3.6 Diversidade da Base de Financiamento

O financiamento da seguridade social deve advir de fontes diversas de contribuição e não de uma única, pois desta forma consegue-se garantir maior segurança ao Sistema que não fica refém de grandes flutuações na arrecadação em razão de possíveis problemas em contribuição específica.

As bases de financiamento da seguridade social estão elencadas no art. 195 e seus incisos da CF:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

- a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
- b) a receita ou o faturamento;
- c) o lucro;

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;

III - sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

1.3.7 Caráter Democrático e Descentralizado da Administração

Este princípio busca garantir a participação da sociedade na organização e gerenciamento da seguridade social, que é exercida através dos órgãos colegiados de deliberação, quais sejam: Conselho Nacional de Saúde, Conselho Nacional de Assistência Social e Conselho Nacional da Previdência Social.

O Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS - foi criado pela Lei no. 8.213/91 e tem como principal objetivo estabelecer o caráter democrático e descentralizado da administração, em cumprimento ao disposto no art. 194 da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, que preconiza uma gestão quadripartite, com a participação do Governo, dos trabalhadores em atividade, dos empregadores e dos aposentados.

Assim, a Seguridade Social oferece à sociedade um amparo, mas não só o Estado possui a responsabilidade nas situações em que o cidadão precisa de cuidados, também será responsável pelo dano a que deu causa o empregador em face de seu empregado.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA

2.1 Conceito de Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil está fundamentada na ideia de que se o agente causar dano a outrem deverá repará-lo, o agente é responsável pelos fatos decorrentes de suas condutas, sejam estes causados com culpa ou se decorrentes do risco de suas ações.

A ordem jurídica visa proteger o ato lícito e reprimir o ato ilícito, assim são estabelecidos deveres que atingem a todos indistintamente. A responsabilidade é dever jurídico que nasce quando não se cumpri uma obrigação.

Nesse sentido podemos conceituar a responsabilidade civil com a obrigação de reparar o dano causado a outrem.

O instituto da responsabilidade civil evoluiu ao longo dos anos, de um conceito primitivo de vingança privada até o desprezo pela teoria da culpa na busca da solução para a reparação do dano de forma justa.

Com a pena de Talião estabelecida na Lei das XII Tábuas o responsável pelo dano ainda que sem culpa experimentava o sabor amargo do dano causado a outrem, contudo essa forma de retaliação se mostrou extensora do dano e não efetiva, percebendo este ponto os Romanos evoluíram para a Lei Aquila que trouxe ao sistema a responsabilidade extracontratual.

As teorias clássicas foram evoluindo com as experiências resultantes da responsabilidade extracontratual chegando à culpa como o elemento fundamental da responsabilidade civil.

Arnaldo Rizzardo citando José de Aguiar Dias define a culpa como:

É a inexecução de um dever que o agente poderia conhecer e observar. Se efetivamente o conhecia e deliberadamente o violou, ocorre o delito civil ou, em matéria de contrato, o dolo contratual. Se a violação do dever, podendo ser conhecida e violada, é involuntária, constitui a culpa simples, chamada, fora da matéria contratual, de quase delito. (José de Aguiar Dias. *Traité de la Responsabilité Civile*,

tomo I, nº 4, p. 5, in Da Responsabilidades Civil, 4ª ed., Rio de Janeiro, 1960, tomo I, p. 137)⁷

Todavia, a culpa como elemento subjetivo nem sempre está presente em algumas situações e assim o dano não é reparado conforme o esperado, neste sentido com a revolução industrial e nova estrutura das relações comerciais e produtivas a teoria da responsabilidade civil evolui com o surgimento da teoria da responsabilidade objetiva ou do risco criado.

A insuficiência da culpa para cobrir todos os prejuízos, por obrigar a perquirição do elemento subjetivos na ação, e a crescente tecnização dos tempos modernos, caracterizado pela introdução de máquinas, pela produção de bens em larga escala e pela circulação de pessoas por meio de veículos automotores, aumentando assim os perigos à vida e a saúde humana, levaram a uma reformulação da teoria da responsabilidade civil dentro de um processo de humanização. Este representa uma objetivação da responsabilidade, sob a ideia de que todo o risco deve ser garantido, visando a proteção jurídica da pessoa humana, em particular aos trabalhadores e à vítimas de acidentes, contra a insegurança material, e todo o dano deve ter um responsável. A noção de risco prescinde da prova da culpa do lesante, contentando-se com a simples causação externa, bastando a prova de que o evento decorreu do exercício da atividade, para que o prejuízo por ela criado seja indenizado.⁸

A teoria do risco criado leva em consideração o dano causado pelo fato da coisa. Explica Marco Fridlin Sommer Santos:

A teoria do risco criado, construída por Louis Josserand, inspirou-se em decisões de tribunais franceses e belgas e teve como objetivo encontrar uma solução alternativa ao art. 1.382 do Código francês na hipótese de dano causado pelo fato da coisa. Interpretando os arts. 1384, § 1ª e 1386 do Código napoleônico, Louis Josserand sustentou o risco criado pelo fato das coisas é o fundamento da responsabilidade civil do seu proprietário ou guardião. Como consequência da sua teoria, Louis Josserand conclui que: a) o autor da ação de indenização não é obrigado a provar a culpa do proprietário. B) o proprietário não pode excluir sua responsabilidade pelo dano provando que não cometeu alguma negligência; c) a responsabilidade do proprietário ou guardião é estranha a toda e qualquer noção de culpa, pois decorre diretamente da Lei.⁹

⁷ RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 1.

⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 42

⁹ SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do Trabalho Entre a Seguridade Social e a Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43.

Resumidamente para que a responsabilidade civil se caracterize são necessárias a coexistências de elementos, conforme Silvana Louzada Lamanttina bem expõe:

Para que se caracterize, é necessária a coexistência dos seguintes elementos: a ação ou omissão voluntária em descumprimento do contrato (responsabilidade contratual) ou de um dever geral de conduta (responsabilidade extracontratual ou aquiliana); a ocorrência de um dano material ou moral e o nexo de causalidade entre o dano e a ação.¹⁰

Assim pode-se concluir que a responsabilidade civil pode ser definida nas palavras de Maria Helena Diniz:

como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. Definição esta que guarda, sem sua estrutura, a ideia de culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva) e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva).¹¹

Portanto, a responsabilidade civil é obrigação de reparar dano causado a outrem decorrente da culpa do agente, responsabilidade subjetiva, em decorrência do risco ou responsabilidade objetiva.

2.1.1. Responsabilidade Civil Subjetiva – Culpa como Fundamento da Responsabilidade Civil

A responsabilidade subjetiva tem como fundamento a culpa do agente. É também chamada de Teoria da Culpa na qual a prova de culpa do agente passa a ser elemento fundamental para se impor a responsabilidade pela indenização ao dano causado.

Seguindo o raciocínio exposto no tópico anterior o ato jurídico observa a

¹⁰ CECILIA, Silvana Louzada Lamanttina. **Responsabilidade do Empregador por Danos À Saúde Do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 53.

¹¹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 28. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 50.

ordem jurídica respeitando o direito alheio, já o ato ilícito é conduta contrária ao esperado que lesiona o direito de outrem.

Neste sentido o dever indenizatório consequente a pratica de ato ilícito decorre da culpa, não havendo culpa não haverá a responsabilidade do agente, em regras gerais.

O ato ilícito é o praticado culposamente em desacordo com a norma jurídica destinada a proteger interesses alheios; é o que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão. Para que se configure o ilícito será imprescindível um dano oriundo de atividade culposa. A pratica de ato ilícito, infringindo preceito normativo de tutela de interesse publico, produzindo dano a um bem jurídico, lesando direitos pessoais ou reais, dá origem ao ressarcimento do prejuízo. É de ordem pública o princípio que obriga o autor do ato ilícito a se responsabilizar pelo prejuízo que causou, indenizando-o. Os bens do responsável pelo ato ilícito ficarão sujeitos à reparação do dano causado, e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação, mediante seus bens, de tal maneira que ao titular da ação de indenização caberá opção entre acionar apenas um ou todos ao mesmo tempo (RT, 432:88; AJ, 107:101; CC, arts. 928, parágrafo único, e 942, parágrafo único).¹²

Analisando a culpa como elemento essencial para obrigar o agente a indenizar tem-se a culpa em sentido amplo, sendo aquela havida com a violação de um dever jurídico. O dolo se enquadra neste conceito amplo, sendo este o animo consciente de violar o dever jurídico. Dentro deste conceito amplo está englobada também a culpa em sentido estrito que pode ser entendida como a conduta negligente, imprudente ou imperita.

Nesse sentido é o artigo 186 do Código Civil que prevê: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligencia ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Da análise do referido artigo entende-se que o ato ilícito decorre do dolo que por sua vez ocorre na ação ou omissão voluntária, e da culpa em sentido estrito transcrita como a negligencia ou imperícia.

Referido artigo também delimita os pressupostos para a responsabilização pelo dano, quais sejam: a conduta danosa, o nexo causal e o dano efetivo.

¹² DINIZ, Maria Helena. *Op. cit.*, p. 57

2.1.2. Responsabilidade Objetiva – Responsabilidade sem culpa

A responsabilidade objetiva decorre da imposição da lei ou da presunção de culpa, ou seja, sem a análise da culpa efetiva, mas tão somente da análise do nexo causal e do dano propriamente dito.

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independente de culpa.¹³

Não se é exigida a culpa para que seja o agente obrigado a indenizar, a responsabilidade pode ser prevista em lei ou decorrente da próprio risco criado.

A análise da responsabilidade pelo viés do risco é forma de buscar o equilíbrio social, em situações onde a obrigatoriedade de provar a culpa dificulta a reparação do dano.

Essa tentativa de igualar os sujeitos envolvidos em uma relação é muito presente em casos de acidente do trabalho, isso porque o empregado é visto como hipossuficiente em relação ao empregador que assumiu os riscos do negócio e que se beneficia diretamente dos lucros advindos destes.

Contudo é indispensável a presença da relação de causalidade mesmo que sem analisar a culpa, isso porque, não se pode responsabilizar alguém que não tenha dado causa ao fato.

Neste sentido os fatos externos ou culpa exclusiva da vítima afastam o conceito de causalidade, ainda que se adote a teoria da responsabilidade objetiva é possível eximir a responsabilidade de quem é acusado por não existir a causalidade entre o agente e o dano evidenciados.

O art. 929 do Código Civil prevê que aquele que causar dano a outrem deve

¹³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 55.

repará-lo e em seu parágrafo único delimita que a obrigação de reparar o dano não observará a culpa nos casos especificados em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo causador do dano causar riscos aos demais.

Uma das teorias que procuram justificar a responsabilidade objetiva é a teoria do risco. Para esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros. E deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa. A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a ideia de risco, ora encarada como “risco proveito”, que se funda no princípio segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequências de uma atividade em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi onus*); ora mais genericamente como “risco criado”, a que se subordina todo aquele que, sem indagação de culpa, expuser alguém, a suportá-lo.¹⁴

A responsabilidade objetiva é também aplicada às pessoas jurídicas de direito público e às pessoas de direito privado prestadoras de serviços públicos que responderão pelos danos causados pelo seus agentes sem contudo analisar a culpa do Estado perante o dano.

2.1.3. Responsabilidade Contratual e Extracontratual

A responsabilidade contratual como a própria denominação sugere, advém de um descumprimento das cláusulas estabelecidas em contrato entre as partes.

Neste ponto importante sinalizar que a relação empregatícia advém de um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, que possui obrigações a ambas as partes as quais devem ser cumpridas.

Quando a responsabilidade não decorre de um contrato firmado entre as partes teremos a responsabilidade extracontratual ou comumente chamada de *aquiliana*.

Na responsabilidade extracontratual o agente descumprir um dever legal, já na contratual ele descumpre uma avença.

Importante destacar que na extracontratual quando se observa um ato

¹⁴ Gonçalves, Carlos Roberto. Op cit. p. 55.

contrário a lei tem-se um ato ilícito, obviamente, contudo na contratual por haver um vínculo entre as partes o agente torna-se inadimplente, passando a sofrer as consequências pré determinadas no contrato.

A principal diferença entre a responsabilidade contratual e extracontratual reside no ônus de prova. Na responsabilidade contratual o credor deve apenas demonstrar que o dano ocorreu, ou seja, apenas prova que a cláusula contratual foi descumprida, e o devedor apenas se exime da responsabilidade caso prove a ocorrência de excludentes de responsabilidade como a culpa exclusiva da vítima, caso *fortuito* ou força maior.

Já na responsabilidade extracontratual o credor deverá provar a existência de culpa do agente, neste sentido a *ônus probandi* é da lesado.

Para Maria Helena Diniz a responsabilidade contratual funda-se na análise da culpa em sentido amplo quando o agente descumpre a obrigação contratual seja porque deixou de observar as obrigações sem que tenha tido a vontade deliberada de fazê-lo com a nítida vontade de prejudicar o credor, seja porque mesmo sem a intenção agiu com negligência, imprudência e imperícia.

Silvana Louzada Lamantina Cecília explica a responsabilidade contratual como:

O simples inadimplemento da obrigação, objeto da avença desencadeia o dever de indenizar, salvo ocorrência de caso fortuito ou força maior.

Trata-se da chamada culpa presumida. Em se tratando de inexecução de obrigação contratual, basta o credor demonstrar o dano decorrente da inexecução da obrigação, invertendo-se a favor deste o ônus da prova. Logo, ao devedor cabe a comprovação de que a obrigação foi descumprida no prazo ajustados para se exonerar do dever de indenizar.¹⁵

A responsabilidade extracontratual conforme já mencionado decorre do ato ilícito, mas também pode ocorrer por ato lícito, mas que é ocasionada pelo risco adquirido na atividade, por exemplo um atividade empresarial perigosa.

Via de regra a obrigação de indenizar assenta-se na prática de um ato ilícito. É o caso, por exemplo, do motorista, que tem de pagar as

¹⁵ CECILIA, Silvana Louzada Lamantina. **Responsabilidade do Empregador por Danos à Saúde do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 61.

despesas médico-hospitalares e os lucros cessantes da vítima que atropelou, por ter agido de forma imprudente, praticando ato ilícito.

Outras vezes, porém, essa obrigação pode decorrer, como vimos, do exercício de uma atividade perigosa. O dono da máquina que, em atividade, tenha causado dano a alguém (acidentes do trabalho, p. Ex.) responde pela indenização não porque tenha cometido propriamente um ato ilícito ao utilizá-la, mas por ser quem, utilizando-a em seu proveito, suporta o risco (princípio em que se funda a responsabilidade objetiva).¹⁶

Nesse sentido, a responsabilidade contratual decorre das obrigações acordadas entre as partes, havendo apenas que ser demonstrado seu descumprimento para a responsabilização do agente, já a responsabilidade extracontratual, não há vínculo entre as partes e em decorrência disso o lesionado deve demonstrar que o agente agiu com culpa incorrendo em ato ilícito ou em virtude do risco assumido em sua atividade perigosa.

Conforme exposto pode-se concluir que a relação empregado empregador decorre de contrato de trabalho e neste sentido para que ocorra o dever de indenizar basta a demonstração de que a obrigação foi descumprida, podendo o empregador se eximir desta obrigação caso demonstre as excludentes de responsabilidade.

2.2 Responsabilidade Social da Empresa e Sua Função Social

Analisando a de responsabilidade civil sob o conceito de empresa veremos que esta constitui importante papel como instituição econômica, social, cultural e política que desenvolve atividade com fins lucrativos, em que estão atrelados consumidores, empregados e acionistas, ou seja um rol de pessoas passíveis de serem atingidas através de atos que podem ou não ser danosos.

Analisando-se a responsabilidade sob o enfoque da relação jurídica em que se situa, pode-se classificar a responsabilidade do empregador por danos causados à saúde do trabalhador, em decorrência da prestação laboral, como responsabilidade trabalhista.¹⁷

¹⁶ Gonçalves, Carlos Roberto. Op cit. p 63.

¹⁷ CECILIA, Silvana Louzada Lamantina. Op cit. p. 50.

As empresas fazem parte de uma sociedade e estão sujeitas às suas exigências sociais. A concretização da responsabilidade social da empresa é resultado de um movimento de mudanças sociais que demandam a ruptura do conceito originário de empresa que visa apenas o lucro para atingir uma função social e econômica em busca do desenvolvimento de toda a sociedade.

Marcos César Amador Alves expõe a extensão dos reflexos das atividades da empresa dentro de uma sociedade:

As empresas ocupam, fora de questionamento, proeminente posição no que tange às relações sociais. São vistas como influentes membros da sociedade, sendo responsáveis diretas pelo seu aprimoramento. Thomas Friedman a forma que, num mundo plano, onde as corporações se alongam em cadeias de produção que se desdobram em diversos países por todo o mundo, o poder e a influência das empresas para transmitir valores e definir tendências e orientações para toda a sociedade alcançam dimensões nunca antes imagináveis. A responsabilidade social, como exigência de movimentos de mudanças, eclode, exatamente, para definir um novo relacionamento ético das empresas com os diversos grupos com os quais integrem, notadamente os trabalhadores.¹⁸

Assim, o conceito de responsabilidade social da empresa nasce com a responsabilidade da empresa diante da sociedade e não mais somente frente aos seus acionistas.

A empresa que busca seus direitos cumpre suas obrigações e divide com o Estado a responsabilidade de promover o desenvolvimento da comunidade em que está inserida é uma empresa que possui responsabilidade social.

Para a efetivação da responsabilidade social a empresa deve agir em caráter voluntário, sua gestão deve agir para alcançar o desenvolvimento da comunidade se envolvendo em ações sistemáticas e constantes, ou seja, não ocasionais e por fim se desenvolver de forma sustentável.

Logo, a empresa deve atingir seus objetivos de acordo com as esferas sociais, econômicas e ambientais dentro de sua estrutura física assim como de forma externa cumprindo com seus deveres esperados pela sociedade. Isto porque desenvolve papel fundamental de desenvolvimento e fortificação das relações

¹⁸ ALVES, Marcos César Amador, **Relações de Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTr. 2011. p. 33 e 34.

jurídicas, principalmente quanto aos seus empregados, devendo através desta atuação garantir a proteção aos direitos fundamentais.

Nesse sentido temos a função social da empresa onde a atuação do empresário que visa o lucro deve respeitar e ir ao encontro dos interesses da sociedade, garantindo que os direitos fundamentais não sejam infringidos.

A função social da propriedade e, em particular, a função social da empresa como pensamento estruturado, decorrem, modernamente, da reação humanista aos excessos do liberalismo econômico. Superando uma visão individualista, a introdução precedida correspondeu ao elemento de Justiça Social, a favorecer um pretendido desígnio para a coletividade e a caracterizar, preponderantemente, o perfil do direito de propriedade. Na busca do Lucro, as empresas precisam sempre considerar seu desígnio social, sua interação com a sociedade e os diferentes interesses envolvidos. Há, conforme se percebe, um componente permanente de dissociabilidade entre econômico e social consagrado no pensamento contemporâneo.¹⁹

Apesar do conceito de responsabilidade social e a função social da empresa terem os mesmos objetivos, juridicamente elas se completam mas não se confundem, isto porque a função social é dever da empresa em agir sem que os direitos e garantias fundamentais sejam infringidos, já na responsabilidade social tem-se a atuação espontânea do empresário em adotar medidas que colaborem com o desenvolvimento da comunidade.

Portanto, o empresário tem a obrigação de respeitar e observar a manutenção dos direitos e garantias fundamentais quando da sua busca pela lucratividade, podendo fazê-lo de forma colaborativa com o desenvolvimento da comunidade na qual está inserido.

2.3 Dignidade da Pessoa Humana e Mínimo Existencial

Comumente pode-se pensar nos direitos fundamentais como uma obrigação exclusiva do Estado, contudo como analisado no tópico anterior a responsabilidade social da empresa bem como sua função social colocam a empresa no centro da

¹⁹ ALVES, Marcos César Amador. *Op cit*, p. 39.

promoção e manutenção dos direitos humanos.

O artigo 1^a da Constituição Federal traz como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. Ainda para confirmar a importância da valorização do Trabalho, o art. 170 reforça que a ordem econômica e social devem estar baseadas na valorização do trabalho.

Nesse sentido Claudia Salles Vilela Vianna pontua que *“a empresa não pode ser considerada como ferramenta para realização dos desejos dos sócios, unicamente. Ao contrário, necessita estar voltada a valores sociais, à realização da dignidade humana, posto ser o homem o valor principal da ordem econômica.”*²⁰

Marco Aurélio Marsiglia Treviso citando Sarlet explica a intenção do Constituinte ao estabelecer o princípio da dignidade para pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito:

O Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive (e especialmente) das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram (justamente com os princípios fundamentais) aquilo que se pode – e neste ponto parece haver consenso – denominar de núcleo essencial da nossa Constituição formal e material. (SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 62)²¹

Nesse sentido o Constituinte concede aos direitos fundamentais carácter de fundamento positivo ao legislador e a toda a comunidade, criando inclusive um sistema que possa garantir a manutenção desses direitos.

Por pessoa humana pode-se entender o ser de nossa espécie entre os animais, diferenciando-se dos demais por ser racional e viver em condições de autonomia de vontade.

Sidney Guerra e Lilian Márcia Balmant Emerique citando Sarlet conceituam a dignidade da pessoa humana:

²⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **As Relações de Emprego e os Impactos Decorrentes dos Benefícios Previdenciários**. 2^a ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 75.

²¹ TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A Competência aa Justiça do Trabalho, a Incapacidade Laborativa do Trabalhador e o Restabelecimento de Benefícios Previdenciários**. 1. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 30.

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.²²

Nesse sentido pode-se entender que a dignidade da pessoa humana é conceito intrínseco de cada ser humano independente de raça, cor e sexo, sendo este possuidor de direitos mínimos garantidores de uma vida que digna e de proteção.

Os direitos fundamentais são conjunto de direitos que visam à manutenção da dignidade da pessoa humana, logo pode-se entender por princípio da dignidade da pessoa humana como um princípio unificador dos direitos fundamentais.

A Carta Magna além de colocar como fundamento da República Federativa a dignidade da pessoa humana, estabeleceu objetivos que somados garantem condições mínimas para que o conceito de dignidade do ser humano seja efetivo, este conjunto de direitos é o mínimo existencial.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 traz as condições de vida que traduzem o mínimo existencial é o artigo 25:

Artigo 25.

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Do dispositivo acima é essencial para análise do presente trabalho destacar o direito à segurança em caso de desemprego, doença e outros casos de perda dos

²² <http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Sidney.pdf>

meios de subsistência fora de seu controle, como condições do mínimo existencial, uma vez que o homem quando fica impossibilitado de prover através de seu trabalho condições que lhe dão o mínimo para uma vida digna o Estado deve o garantir, conforme o fundamento constitucional da garantia da dignidade da pessoa humana.

Marco Aurélio Mersiglia Treviso citando Tereza Negreiros e Ricardo Lobo Torres explica a associação do mínimo existencial às condições mínimas a uma vida digna:

Como ensina Tereza Negreiros, o mínimo existencial está associado “à manutenção de um padrão mínimo de vida, o que equivale a associar a essencialidade à conservação da dignidade da pessoa humana”. Afirma, ainda, a referida jurista que a essencialidade é considerada “a linha de separação entre a humanidade e a desumanidade”. Por tal razão, por exemplo, a Corte Constitucional da Alemanha, como pontua Ricardo Lobo Torres, define o mínimo existencial como sendo tudo que é “necessário à existência digna” (Negreiros, Tereza. Teoria do contrato: novos paradigmas. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. P. 402 e 303; Torres, Ricardo Lobo. O direito ao mínimo existencial. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.p.37)²³

Deve-se ter em mente que o trabalho é o meio do homem alcançar seu desenvolvimento pessoal, sendo que a valorização do trabalho é a valorização também do homem, o trabalho dignifica o homem.

O artigo 170 da Constituição Federal coloca o pleno emprego como princípio a ser atingido pela “*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*”.

Assim o contrato de trabalho é elemento essencial para garantir o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana, isso ocorre através da contraprestação salarial, sendo o salário fonte fundamental para que o homem possa prover o básico para uma vida digna.

O art. 7^a da Constituição Federal agrega ao salário mínimo um valor tal que seja minimamente suficiente para cobrir as necessidades básicas de moradia, saúde, alimentação, educação, lazer, higiene e vestuário para o trabalhador como indivíduo e também para a sua família.

²³ TREVISIO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 65.

Veja que a previsão constitucional do artigo 7^a não só agrega ao conceito de dignidade da pessoa humana o ser individual como também a sua família, logicamente o indivíduo não possui obrigações tão somente consigo, mas também com seus semelhantes e poder garantir o equilíbrio familiar também faz parte de uma vida digna.

O salário, no âmbito contratual trabalhista, portanto, é o elemento que garante e concretiza o mínimo existencial da pessoa humana e de sua família. É através dele que o trabalhador encontrará os meios necessários para adquirir os bens materiais e imateriais que são indispensáveis para viver com dignidade.²⁴

Importante ressaltar que apesar do contrato de trabalho, através da remuneração salarial, possuir papel fundamental para a garantia do mínimo existencial, existem situações em que o indivíduo fica impedido por motivos alheios à sua vontade de gerar sua renda através do trabalho, seja por doença, seja pelo próprio desemprego momentâneo, neste ponto o Estado deve socorrer o indivíduo desamparado para que sua dignidade através do mínimo existencial seja mantido.

²⁴ TREVISIO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 67

3 – DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Conceito

O direito ao meio ambiente está previsto na Constituição Federal no art. 225, Capítulo VI – Do Meio Ambiente. Estabelece que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

O conceito de meio ambiente pode ser dividido de três formas: meio ambiente artificial que pode ser entendido como o espaço urbano fechado, prédios e construções, assim como o espaço urbano aberto que são os espaços públicos; meio ambiente cultural, como exemplo o patrimônio histórico e artístico; e o meio ambiente natural e físico que se resume na natureza, fauna e flora.

Como José Afonso da Silva qualifica, o meio ambiente do trabalho é um meio que possui uma referência especial, mas que possui relação com o meio ambiente artificial:

O meio ambiente do trabalho como local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.²⁵

O meio ambiente do trabalho saudável e digno é direito social indisponível do trabalhador previsto na CF em seu art. 7^a, XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalhador, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Para a garantia deste direito social do trabalhador o constituinte atribuiu

²⁵ SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 9^a ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2011. p. 23.

à seguridade social através do Sistema de Saúde Único “a colaboração na proteção do ao meio ambiente do trabalho, nele compreendido o trabalho” (art. 7^a, XXII da CF).

Nesse sentido, é direito difuso fundamental do trabalhador a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, que preserve a dignidade da pessoa humana, devendo ter toda a proteção do Poder Público e sociedade.

Meio ambiente do trabalho corresponde ao local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais.

Assim, caracterizado como ambiente que cerca o trabalhador durante todo o período do dia em que exerce suas atividades laborais, o local de trabalho deve manter condições que assegurem a preservação da sua saúde e da sua integridade físico-psíquica, independentemente da sua condição pessoa (homem, mulher, menor, idoso etc.).²⁶

A Declaração de Estocolmo de 1972 estabelece como princípio um meio de ambiente de qualidade que permita ao trabalhador uma vida digna:

O Homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao gozo de condições de vida adequadas, num meio ambiente de tal qualidade que lhe permita levar uma vida digna e gozar do bem-estar, e tem a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

O empregador por ter o poder diretivo de seu negócio está obrigado a manter condições dignas de trabalho, propiciando um meio ambiente de trabalho saudável que não viole o direito social do empregado.

Através da medicina e segurança do trabalho, matérias abrangidas pelo Direito Tutelar do Trabalho, é possível prevenir acidentes, resguardar a saúde do empregado e proteger a dignidade da pessoa humana.

²⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2^a ed. São Paulo: Saraiva. 2014. p. 606.

3.1.1 Segurança e Medicina do Trabalho

A segurança e medicina do trabalho são matérias previstas na Constituição Federal como forma de manter o meio ambiente do trabalho saudável e seguro. A manutenção deste ambiente é obrigação do Estado, do empregador e também do empregado.

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

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;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

O Estado tem a obrigação de implantar e garantir a efetivação das medidas de segurança e medicina no meio de trabalho, o que é realizado através de seus órgãos que realizam inspeções e fiscalizações às empresas.

Conforme o art. 155 da CLT o Ministério do Trabalho e Emprego deve estabelecer as normas sobre aplicação dos preceitos relativos à segurança e medicina do trabalho, coordenando e supervisionando em todo o território nacional, seu principal objetivo é prevenir acidentes do trabalho e doenças profissionais.

A fiscalização e imposição das penalidades pelo descumprimento das normas são aplicadas pelas Gerencias Regionais do Trabalho.

O empregador deve cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados para que se evitem os acidentes de trabalho, adotar medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores, conforme previsto no art. 157 da CLT.

O empregado também tem obrigações para que o meio ambiente de trabalho se mantenha saudável e seguro, deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho, colaborar com o empregador na aplicação das normas e utilizar os equipamentos de segurança, caso não cumpra com seus deveres poderá sofrer as penalidades das medidas disciplinares, vez que o descumprimento das normas e recusa injustificada do cumprimento é entendido como falta grave.

Algumas atividades possuem de forma intrínseca riscos à saúde do trabalhador, expondo-os a condições insalubres, perigosas, penosas, ou seja, possuem uma natureza que pode ocasionar doenças ligadas à sua atividade.

Assim, as medidas de segurança e medicina do trabalho visam evitar que estas atividades naturalmente danosas causem danos efetivos aos trabalhadores.

Nesse sentido, existindo estas condições e não sendo possível a eliminação do agente nocivo, o empregador deverá pagar adicional de insalubridade ou periculosidade, também será obrigado em caso de acidente do trabalho garantir a estabilidade no emprego ao acidentado, devendo em muitos casos indenizar o empregado pelos danos sofridos.

Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional a Previdência Social será acionada para no período em que o empregado precisar ficar afastado de suas atividades receba um auxílio, desta forma é garantido ao empregado que mantenha seu sustento próprio e de sua família.

3.2 Acidente de Trabalho

O acidente de trabalho está previsto na Lei 8.213/91, referida Lei dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Em seu art. 19 conceitua o acidente de trabalho típico como sendo “o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal, perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

Ainda, em seu art. 20 a Lei 8.213/91 define que além do acidente de trabalho

típico previsto no art. 19 também são considerados como acidente as doenças profissionais e a doença do trabalho, as definindo como:

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.

Em seu parágrafo primeiro delimita as doenças que podem ser consideradas como acidente do trabalho, excluindo aquelas que possuem origem degenerativa, inerente ao grupo etário, que não ocasionem a incapacidade ao trabalho e as doenças endêmicas típicas de cada região.

Caso a doença desenvolvida pelo empregado for comprovadamente decorrente das atividades desenvolvidas no trabalho, ainda que não estejam no rol apresentado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social está será considerada como acidente do trabalho.

O art. 21 da referida Lei equipara ao acidente de trabalho:

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 consequência 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.

Conforme parágrafo primeiro do referido artigo o período destinado a descanso e refeições ou em decorrência de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este o empregado estará para todos os fins no exercício do trabalho.

Para que seja caracterizado o acidente do trabalho, que por evidente gera a incapacidade do desempenho das funções ainda que temporariamente, deve existir nexo de causalidade entre as atividades e a incapacidade.

Por apresentar uma incapacidade laborativa o trabalhador deve receber o benefício previdenciário para que possa manter seu sustento, ou ainda receber um benefício em caráter indenizatório.

3.2.1 Auxílio-acidente

O auxílio-acidente possui natureza indenizatória, concedido pela Previdência Social aos empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais, após a consolidação das lesões que tenham ocasionado incapacidade parcial ou definitiva ao trabalho.

A consolidação das lesões pode ser observada sob a ótica médica ou jurídica. Sob o ponto de vista médico corresponde ao fim da lesão ou da perturbação funcional pela recuperação total ou pela estabilização dentro de certos limites do processo mórbido. Do ponto de vista jurídico a verificação da consolidação das lesões somente é

possível de ser certo no momento imediatamente anterior ao da cassação do auxílio-doença ou da sua conversão em aposentadoria por invalidez. No caso da consolidação com recuperação total não há que se falar em indenização acidentária.²⁷

O auxílio-acidente é um benefício concedido de forma contínua, o início da concessão ocorre no dia seguinte ao fim do recebimento do auxílio-doença e poderá ser mantido até a aposentadoria do segurado ou caso este não seja elegível a aposentadoria até sua morte. O benefício é concedido independente de o segurado estar ou não trabalhando e recebendo outra forma de renda.

O valor pago ao segurado é de 50% do salário de benefício, este é resultado de uma média aritmética entre os maiores salários de contribuição sob o percentual de 80%.

Importante ressaltar que para a concessão do benefício não é exigido período de carência do segurado.

3.3 Auxílio-doença

O auxílio-doença é devido ao segurado da previdência social que tenha ficado incapaz de forma total ou parcial e temporária de exercer suas atividades em decorrência de doença.

Não se protege propriamente o segurado contra a doença, mas protege-se a capacidade laboral que é afetada em virtude da instalação de uma doença. A doença pode ser entendida dentre várias concepções, a saber: Biológica (causas mórbidas); de ordem clínica (toda disfunção da qual permanece a causa inicial); anatômica (alteração estrutural acompanhada ou não de disfunção) e sob a ótica da Previdência Social é o fato que faz cessar a capacidade laboral provocando a necessidade de assistência médica ou farmacêutica.²⁸

A Lei 8.213 de 1991 em seu artigo 59 estabelece os requisitos para a

²⁷ HORVATH, Miguel Júnior. **Direito Previdenciário**. 10ª ed. São Paulo: editora Quartier Latin, 2014. p. 393

²⁸ HORVATH, Miguel Júnior. *Op cit.* p. 356

concessão do benefício, sendo este devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos, devendo este ter cumprido a carência exigida.

O auxílio doença pode ser de duas naturezas, uma decorrente de afastamento por motivos de enfermidades não relacionadas as atividades laborais e as que possuam relação com o trabalho, assim respectivamente temos o auxílio-doença comum e o acidentário.

Não será devido o benefício ao segurado que antes de se filiar ao regime da previdência social já possuía a doença que o incapacite de trabalhar, salvo se o trabalho colaborou para o agravamento da doença preexistente.

A carência exigida do segurado é de 12 contribuições mensais para aqueles que estão incapacitados por doença não relacionada ao trabalho. Contudo a carência é dispensada para o segurado que gozar de auxílio-doença acidentário.

Possui qualidade de segurado todo cidadão que estiver inscrito no INSS efetuando recolhimentos mensais à Previdência Social, podendo ser o empregado, trabalhador avulso, doméstico, segurado especial ou facultativo e o contribuinte individual.

A perda da qualidade de segurado ocorre com a ausência de recolhimentos, devendo ser observado o “período de graça” que é um prazo de tolerância caso o segurado tenha recebido benefícios da previdência, como exemplo o seguro desemprego onde o “período de graça” é de 12 meses, logo se após o “período de graça” o segurado não retornar a efetuar os recolhimentos ele perderá a condição de segurado.

Em caso de perda da qualidade de segurado a carência exigida será reiniciada, com início de nova contagem, é a nova redação do art. 27 da Lei 8.213/91 parágrafo único trazida pela medida provisória nº. 739 de Julho de 2016.

A alíquota utilizada como base de cálculo para o benefício é de 91% sobre o salário de contribuição do segurado. Para as empresas que possuem previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva existe a possibilidade de complementação do todo enquanto o empregado estiver afastado, nestes casos a empresa arcará com a diferença.

O benefício será devido a partir do 16º dia de incapacidade do empregado, sendo dever da empresa remunerar na forma integral os 15 primeiros dias de afastamento.

Na letra do artigo 75 do Decreto nº 3.048/99, se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de 60 dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos 15 primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso. Se o segurado empregado, por motivo de doença afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16 dia, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período.²⁹

Nesse sentido, caso o empregado fique afastado por período superior a 15 dias e após retornar ao trabalho e novamente ficar incapaz, dentro de 60 dias contados da cessação do primeiro afastamento, a empresa não estará obrigada a realizar o pagamento do salário dos próximos 15 dias do segundo afastamento.

Até julho deste ano, 2016, não havia prazo delimitado para a concessão do benefício, que apenas seria encerrado com o retorno da capacidade laborativa do empregado, após reabilitação em nova atividade ou com a conversão do benefício em aposentadoria por invalidez.

Ocorre que a medida provisória nº. 739 de Julho de 2016 acrescentou três novos parágrafos ao art. 60 da Lei 8213/91 estabelecendo que no ato da concessão do benefício deverá ser estabelecido prazo para seu término e não havendo prazo pré determinado este será de 120 dias, salvo se o segurado requerer sua prorrogação.

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.

§ 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.

§ 9º Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de

²⁹ VIANNA, João Ernesto Arafonés. **Curso de Direito Previdenciário**. 7ª ed. São Paulo: Atlas S.A. 2014. p. 545

concessão ou de reativação, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação junto ao INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62.

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

Em verdade, a Medida Provisória acrescentou ao texto da Lei a prática da alta programada que já era realizada administrativamente e já havia sido prevista no Decreto Lei 5.844/06, onde o perito delimita o momento da alta sem que seja necessária a realização de perícia médica. Neste sentido critica Fabio Zambitte Ibrahim ao discorrer sobre a alta programada:

Ora, não obstante a necessária busca da eficiência administrativa, que beneficia o próprio segurado do sistema, a nova regra é inadequada. É fato que muitas incapacidades comuns podem ter seu prazo de duração razoavelmente previsto pelo profissional competente, mas cada caso é um caso. Ademais, o segurado, muitas vezes assintomático, considera-se apto novamente para o trabalho, mas ainda não está verdadeiramente habilitado, trazendo consequências funestas em razão do retorno indevido.³⁰

Referido autor ainda conclui que para algumas doenças de baixo grau de complexidade a alta programada seria aceitável, contudo sem que exista uma análise prévia da real condição de saúde do segurado seu retorno às atividades poderá ser prejudicial.

Importante ressaltar que ao chegar próximo do término do prazo programado para a alta o segurado entender não estar capaz para retornar às atividades ele deverá requerer a sua prorrogação junto ao INSS.

O tema da alta programada é muito discutido na esfera judicial, a Ação Civil Pública nº 2005.33.00.020219-8 forçou a elaboração da Resolução INSS/PRES nº 97, de 19 de julho de 2010 que estabeleceu que uma vez solicitado pelo segurado o pedido de reconsideração do benefício este deverá continuar recebendo o benefício até o julgamento do pedido após a realização de novo exame médico pelo perito da previdência.

³⁰ IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Op cit.* p. 658

Ainda o parágrafo 9º do art. 60 da Lei acrescentado pela Medida Provisória determinou a observação do art. 62 da referida lei, que também recebeu nova redação, vez que o benefício se encerrará em 120 dias caso não seja estabelecido prazo diverso no ato da concessão, contudo no art. 62 regulamenta os casos em que não são possíveis a determinação de prazo, sendo então a solução adotada a reabilitação profissional em atividade diversa que possibilite ao segurado o sustento.

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

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

Assim, o auxílio-doença é devido ao segurado que ficar incapacitado para trabalhar ou para exercer sua atividade habitual, contudo esta incapacidade deve ser temporária, sendo que o benefício será concedido àquele que ficar afastado por período superior a 15 dias.

O indivíduo que apresentar a qualidade de segurado receberá o benefício de auxílio-doença, que será concedido por prazo determinado e caso no momento do término da alta programada o segurado ainda apresente incapacidade deverá solicitar a prorrogação.

O segurado deverá passar por processo de reabilitação para que possa desenvolver novas atividades ou retomar as tarefas habituais, não apresentando melhora o segurado enfim passará a receber a aposentadoria por invalidez.

3.3.1 Reabilitação Profissional

A reabilitação profissional é forma de readaptar o segurado ao trabalho, assim mantendo-se a ideia de que o trabalho é a base social da sociedade, assegurando assim a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido é a análise de Fabio Zambitte Ibrahim:

Muitos segurados desejam logo a aposentadoria por invalidez, mas havendo possibilidade de recuperação ou readaptação mediante

reabilitação profissional, deverá perdurar o auxílio-doença.

Assim deve ser não somente por questões de equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário, mas também pelo fato de o trabalho ser a base de toda a ordem social da Constituição de 1988 (art. 193). De fato, é muito mais digno que a pessoa possa garantir seu próprio sustento com seu trabalho do que depender de um auxílio previdenciário, que somente deve ser pago quando efetivamente devido, sob pena de vilipendiar a dignidade humana, criando uma massa de dependentes financeiros entregues ao ócio.³¹

A doença apresentada pelo segurado, como já pontuado, poderá ser decorrente do trabalho ou não, deve-se ter em mente que as doenças laborais podem impedir a atuação do empregado para aquela atividade específica, não o incapacitando para atividades diversas.

Nesse sentido é a reabilitação do segurado em atividade diferente da anteriormente exercida e que possa prover seu sustento.

O INSS disponibiliza o suporte de profissionais como psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, dentre outros profissionais, também fornece os subsídios necessários para a realização da reabilitação, a exemplo do auxílio transporte e alimentação e demais instrumentos necessários para a efetivação do programa.

O ideal é que a reabilitação ocorra na empresa empregadora, contudo durante o processo de reabilitação o segurado continua recebendo o auxílio-doença até que possa desempenhar a nova atividade.

Caso não seja possível a reabilitação do segurado, o auxílio-doença é encerrado para iniciar a aposentadoria por invalidez.

3.4 Dos Reflexos no Contrato de Trabalho

Como visto o auxílio-acidente tem seu início após o encerramento do auxílio-doença nos casos em que o segurado sofreu acidente do trabalho, possui natureza indenizatória e é recebido independente de o segurado possuir outra fonte de renda.

Assim, o auxílio-acidente não apresenta reflexos no contrato de trabalho.

³¹ IBRAHIM, Fabio Zambitte. *Op cit.* p. 652

O benefício de Auxílio-Acidente, por ser pago diretamente ao segurado pela Previdência Social (sem intermediação da empresa) e por ser concedido independentemente da remuneração paga pela empresa a título de prestação dos serviços, não traz qualquer consequência na relação de emprego.³²

Já o auxílio-doença quando concedido terá como reflexo a suspensão do contrato de trabalho a partir do 16º dia de afastamento, sendo o empregado considerado licenciado conforme o art. 63 da Lei 8.213/91.

Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

O empregador deverá efetuar o pagamento de salário nos primeiros 15 dias da incapacidade do empregado sendo este período computado como tempo de serviço, o contrato nesta primeira quinzena estará interrompido.

Importante estabelecer a diferença entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. A primeira sobresta os principais efeitos do contrato, como exemplo o pagamento de salários e concessão de benefícios, sem que ocorra uma ruptura. Já a interrupção não há a prestação de serviço, contudo todos os demais efeitos do contrato permanecem.

A suspensão contratual é 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. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém o vínculo entre as partes.

Já a interrupção contratual e a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.³³

³² VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **As Relações de Emprego e os Impctos Decorrentes dos Benefícios Previdenciários**. 2ª ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 113.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 1053-1054.

O art. 60 parágrafo 3º da Lei 8.213/91 prevê que o valor devido ao empregado na primeira quinzena será integral. Para Cláudia Salles Vilela Vianna, por se tratar de salário integral “não há que se integrar ao cálculo parcelas variáveis como horas extraordinárias, adicionais ou gratificações, devendo ser pago ao trabalhador somente o valor equivalente ao salário-dia contratual.”³⁴

Ainda, o contrato por estar interrompido ou suspenso não poderá ser rescindido por iniciativa da empresa, sendo admitida apenas a rescisão por justa causa quando a falta grave ocorrer no curso da suspensão ou interrupção do contrato. No mesmo sentido é o pedido de demissão que terá validade durante este período.

Com o fim da concessão do auxílio-doença há o fim da suspensão do contrato de trabalho, logo o contrato volta a ter seus efeitos.

Portanto, quando da incapacidade do segurado por período superior a 15 dias este deverá ser encaminhado à Previdência Social que por sua vez deverá ampará-lo, à empresa neste momento subsiste a obrigação apenas de encaminhar o empregado ao INSS e realizar o pagamento da primeira quinzena.

³⁴ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Op cit.* p. 85

4. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

4.1 Conceito

A palavra limbo é originária do latim e significa “orla, borda”, em sentido figurado tem-se “o lugar onde são lançadas as coisas que não possuem valor”, para melhor embasar o estudo deste trabalho pode-se entender limbo como sendo um estado indefinido.

Situação muito atual e recorrente é a do empregado que adquirindo uma incapacidade temporária ao trabalho é encaminhado ao INSS passando assim a receber o auxílio-doença, com a alta médica este deverá retornar às atividades na empresa vez que a suspensão contratual foi afastada.

Ocorre que, para que o empregado retorne suas atividades ele deverá passar pela análise do médico da empresa, neste momento não sendo considerado apto ao regresso é novamente encaminhado ao INSS.

Esta indefinição da condição de aptidão do empregado o lança no limbo previdenciário trabalhista, uma vez que ele não possui condição de beneficiário da Previdência muito menos recebe os salários da atividade por ter seu contrato de trabalho novamente interrompido/suspenso.

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. (grifo nosso)³⁵

Portanto, pode-se concluir que o limbo jurídico previdenciário trabalhista é a condição indefinida em que o empregado encontra-se sem a cobertura da Previdência Social pela concessão da alta médica, e ao mesmo tempo é considerado inapto para retornar as atividades pela empresa, que por sua vez não lhe paga salários.

4.2 Responsabilidades do Estado e do Empregador

O empregado quando recebe a alta médica previdenciária retorna à empresa para assumir sua atividade, passa pela avaliação médica da empresa, se considerado inapto a empresa o reencaminhará ao INSS. Por sua vez o empregado poderá apresentar pedido de reconsideração com subsídio do exame médico realizado e atestado médico que novamente o afastou, poderá fazer pedido liminar para que o auxílio seja estendido. O INSS defere ou não o pedido liminar para manter o pagamento do benefício até análise do pedido de reconsideração.

Caso o pedido liminar ou o pedido de reconsideração não sejam deferidos e a empresa através de exame médico persista na inaptidão ao retorno das atividades, o empregado estará no limbo jurídico previdenciário trabalhista, mas de quem é a responsabilidade por este dano ao cidadão que fica sem o recebimento de qualquer renda para seu sustento e de seus familiares?

Por primeiro analisa-se que a legislação obriga a empresa ao pagamento dos salários relativos aos quinze primeiros dias de afastamento, condicionando este pagamento à concessão do benefício de auxílio-doença. Neste sentido, pode-se concluir que caso o empregado não se afaste por mais de quinze dias e não cumpra a carência exigida, a empresa por sua vez também não estaria obrigada ao pagamento destes dias.

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. Acórdão - Recurso Ordinário. Processo nº 0002280-54.2013.5.03.0009, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma, Data de Publicação: 31/08/2015. <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso2.htm>. Acesso em 16/09/2016.

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê no art. 473 as possibilidades de ausências do empregado que não acarretarão prejuízo no recebimento de salários, contudo em referido artigo nada é mencionado quanto às faltas por afastamento médico ou incapacidade laborativa.

A apresentação de atestado médico que justifique a ausência de empregado por motivo de doença ou acidente do trabalho impede que o descanso semanal remunerado seja descontado, é o art. 6º da Lei 605/49 que regulamenta o descanso semanal remunerado, mas também não prevê o pagamento de salário quanto ao dia de ausência.

A previsão de pagamento de salários relativos à primeira quinzena quando da incapacidade laborativa está no art. 60 da Lei 8213/91 em seu parágrafo 3º. Conforme entendimento de Cláudia Salles Vilela Vianna, o parágrafo está vinculado à condição do caput do referido artigo que por sua vez estabelece que o auxílio-doença será devido apenas após o 16º dia de afastamento.

A Lei 8213/91, como mencionado, dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social, estando o art. 60 a tratar de uma seção que regula, tão somente, os benefícios previdenciários. Por consequência, e não apenas pela interpretação sistemática, mas também pela interpretação lógica, é possível concluir que a empresa somente será obrigada a pagar os salários da primeira quinzena de afastamento quando estiverem cumpridos, pelo trabalhador empregado, os requisitos necessários à percepção do benefício de auxílio-doença, quais sejam, carência e afastamento superior a quinze dias consecutivos.³⁶

Portanto, a empresa somente estaria obrigada ao pagamento de salário durante o período em que o contrato encontra-se interrompido, caso o empregado permaneça incapacitado por mais de quinze dias e cumpra a carência exigida pela Previdência Social.

Quando da alta médica previdenciária a empresa está obrigada a realizar exame médico conforme Norma Regulamentadora nº 7 que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional item 7.4.3.3. Caso o empregado não apresente aptidão para retomar o trabalho a empresa não poderá readmiti-lo e o fazendo estará colocando em risco a saúde do trabalhador que correrá o risco de

³⁶ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Op cit.* p. 72.

agravamento.

Com efeito, determinar o retorno ao trabalho, de uma pessoa que, em tese ainda é portadora de incapacidade laborativa, porque o laudo médico do INSS possui presunção relativa de veracidade é, no mínimo, adotar uma posição atentatória à saúde do obreiro, notadamente quando é possível imaginar todas as possibilidades de dano decorrentes de qualquer infortúnio laborativo (até mesmo a morte).³⁷

Da mesma forma que quando o empregado fica incapacitado por período inferior a quinze dias, bem como quando recebe alta médica previdenciária, mas é considerado inapto pela empresa, não haverá o pagamento de salário e a legislação não obriga a empresa ao pagamento, isto porque o contrato está suspenso.

O Estado por sua vez possui obrigação de amparar os enfermos através da Seguridade Social enquanto perdurar a incapacidade para o trabalho, logo quando considerado apto o segurado quando da alta médica ocorre o encerramento do benefício e assim dá-se por cumprida a obrigação o Estado.

Por outro lado, o empregado ao receber a alta médica deverá procurar o empregador para retornar ao trabalho, não o fazendo o empregador poderá aplicar a justa causa por abandono de emprego conforme Súmula do TST.

Súmula n.º 32

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 o fazer.

Ressalta-se que a apresentação de recurso administrativo do empregado não suspende os efeitos da alta médica, deverá o empregado procurar o empregador ainda que decida recorrer da decisão.

O questionamento, portanto, será quanto à aptidão do trabalhador empregado, isso porque se a Previdência Social o considerou de forma equivocada apto encerrando assim a concessão do auxílio-doença, quem ocasionou o dano foi o Estado.

³⁷ TREVISIO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 82.

Por sua vez, se a empresa entendeu que o empregado não apresenta condições de retorno equivocadamente impedindo que o mesmo retornasse as atividades, então ela deu causa ao dano.

Assim se faz necessária a análise da competência para dirimir esta discussão se o dano causado foi decorrente de erro do Estado ou da empresa.

4.3 Competência

O empregado que se encontra no limbo jurídico acaba muitas vezes movimentando duas ações distintas uma na esfera judicial trabalhista visando a responsabilização da empresa quanto ao período em que ficou impedido de retornar ao trabalho e outra na esfera administrativa perante Previdência Social na tentativa de rever a alta médica e a concessão do auxílio-doença.

As duas ações irão analisar a aptidão do empregado e por serem realizados exames médicos periciais distintos, as conclusões também poderão ser diferentes.

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para analisar as demandas decorrentes da relação de trabalho, não se limitando portanto as questões de emprego, neste sentido é perfeitamente cabível o ajuizamento de ação trabalhista visando a análise da decisão do médico da empresa em considerar o empregado inapto e os danos decorrentes desta.

Contudo, a discussão do tema quanto à alta médica concedida pela Previdência Social e a reconsideração desta decisão será analisada na esfera administrativa ou perante a Justiça Federal.

O empregado maior interessado na resolução deste impasse poderá promover ações em ambas as esferas, uma para a responsabilização da empresa ao impedir que ele retorne às atividades e pague o salário em razão alta médica, que possui presunção de veracidade, e outra administrativa para a revisão da alta medica junto ao INSS.

Existe o entendimento de que o empregador por não concordar com a alta médica também poderá promover ação em face ao INSS requerendo a revisão da decisão administrativa, contudo esta posição possui um ponto frágil vez que o

empregador não poderá obrigar o empregado a comparecer a nova perícia médica, portanto a interposição de recurso pela empresa fica prejudicada em caso de recusa ao comparecimento.

Competiria desta forma, á empregadora postular judicial ou administrativamente, para questionar o resultado apresentado pelo médico do INSS.

Este entendimento pode ser objeto de críticas, uma vez que é o empregado, e não o empregador, quem deverá submeter-se à nova perícia medica caso necessária. Somente o trabalhador poderá, por exemplo, apontar para o médico da autarquia previdenciária os sintomas que está sentindo. É neste exame, entre médico e paciente, que o grau de incapacidade é medido. Dificilmente terá o empregador os meios necessários para impugnar qualquer decisão, uma vez que, para tanto, dependerá da colaboração do trabalhador.³⁸

Na referida situação a ação poderia ser promovida também na esfera judicial sendo de competência da Justiça Federal conforme art. 109, inciso I da Constituição Federal.

Marco Aurélio Mersiglia Treviso propõe solução para dirimir o impasse entre decisões distintas entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal quando analisada a responsabilidade do Estado e do empregador em face da aptidão ou inaptidão do empregado, sugere que, uma vez ampliada a competência da Justiça do Trabalho através da EC. Nº 45, esta poderia analisar a lide convocando no polo da ação o empregado, empregador e INSS, assim de forma unificadora a solução e responsabilização seria possível e o resultado seria muito mais benéfico ao empregado.

A resposta é absolutamente simples: deverá ser concedida, ao trabalhador, a faculdade de, ao invés de propor ações distintas, ajuizar 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.³⁹

Justifica a solução proposta na divisão de responsabilidades envolvidas na

³⁸ TREVISO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 82.

³⁹ TREVISO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 90

lide:

Agora, indaga-se: porque 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 do 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.⁴⁰

No curso do processo a empresa poderá ser obrigada a reintegrar o empregado em suas atividades ou em atividade compatível com sua saúde, ou mesmo manter o empregado afastado, mas realizando o pagamento do salário.

Nessa hipótese se verificado que o empregado estava realmente inapto para retornar às atividades e tendo a empresa arcado com os salários pelo período de limbo é possível que a esta promova ação regressiva em face do INSS que concedeu a alta médica indevida requerendo o ressarcimento dos salários pagos.

Apesar de haver a possibilidade de ajuizamento de ação regressiva na Justiça Federal pela empresa, no curso deste trabalho não foram localizados precedentes de ações neste sentido.

Contudo, é comum a ação de regresso movida pela Previdência em face das empresas quando o afastamento do segurado decorreu de acidente de trabalho. Neste aspecto as decisões são favoráveis à Previdência obrigando o empregador a restituir os valores gastos com benefícios.

Disso infere-se que, na atualidade, não mais se discute a possibilidade de a empresa ser civilmente responsabilizada pelos danos que causar ao trabalhador. Os fundamentos legais dessa responsabilidade são: o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, que impões ao empregador o cargo de assegurar o obreiro contra acidentes do trabalho, “sem excluir a indenização a que se está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa”; e o artigo 121, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que reproduz o texto constitucional, nos seguintes termos: “o pagamento pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil de a empresa ou de outrem”.⁴¹

⁴⁰ TREVISIO, Marco Aurélio Mersiglia. *Op cit.* p. 90

⁴¹ OLIVEIRA, Júlio César de. *Ação Refressiva: proposta pelo Instituto Nacional do Seguro Social face às Empresas.* 1ª ed. São paulo: Conceito. 2011. p. 65

Dentro desse contexto, para que a empresa ou o empregado não tenham que aguardar a decisão da ação na esfera federal ou administrativa, que por vezes é morosa, propõe-se uma nova forma de solução do conflito através da análise do Novo Código de Processo Civil que em seu artigo 381 permite a propositura de ação autônoma para produção de prova antecipada.

Art. 381. A produção antecipada da prova será admitida nos casos em que:

- I - haja fundado receio de que venha a tornar-se impossível ou muito difícil a verificação de certos fatos na pendência da ação;
- II - a prova a ser produzida seja suscetível de viabilizar a autocomposição ou outro meio adequado de solução de conflito;
- III - o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento de ação.

Veja que o NCPC retirou o caráter de urgência da possibilidade de produção de prova antecipada, a intenção é possibilitar a produção de prova que possa embasar uma composição entre as partes ou mesmo dar a certeza de que existe algum direito para que posteriormente seja movida uma ação principal.

Na situação estudada a prova antecipada pode auxiliar a empresa a verificar se a condição do empregado é de inaptidão ou não, assim através de perícia médica judicial existiria uma prova válida homologada em juízo.

Logo a prova antecipada pode tanto embasar a ação da empresa ou do empregado para a revisão do auxílio-doença, quanto indicar que o médico da empresa estava equivocado e que o empregado realmente deve retornar às atividades, assim reduzindo o tempo em que o empregado ficaria no limbo.

Conforme prevê os parágrafos 2º e 3º do art. 381 do NCPC a competência para a apresentação da ação de antecipação de provas é do foro em que será proposta a ação principal, contudo não torna o foro preventivo.

Em resumo a competência para analisar o conflito entre a alta previdenciária e o exame médico da empresa é tanto da Justiça do Trabalho quanto da Justiça Federal e esfera administrativa, sendo comum decisões divergentes quanto à aptidão ou não do empregado e a responsabilização pelo pagamento dos salários e danos durante o limbo jurídico. Neste sentido se faz necessária a análise da jurisprudência quanto ao tema.

4.4 Jurisprudência

Como visto nos tópicos anteriores, quando da alta médica previdenciária o contrato de trabalho volta a ter seus efeitos, ou seja, a alta médica afasta a suspensão do contrato, isto considerando-se que a decisão da Previdência possui presunção de veracidade.

Nesse sentido a Justiça do Trabalho vem adotando posicionamento de que é do empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários ao empregado durante o limbo jurídico, isto porque com o fim da suspensão o empregado volta a estar à disposição do empregador e este se torna responsável quando impede o retorno ao trabalho.

Inúmeras são as decisões que responsabilizam o empregador pelo pagamento dos salários no período de limbo.

LIMBO JURÍDICO. Alta médica previdenciária, Inaptidão declarada pelo médico do trabalho da empresa. Reassunção obstativa das atividades. A cessação do benefício previdenciário afasta a suspensão do contrato de trabalho, impondo o imediato retorno do trabalhador ao emprego. Não o fazendo, responde o empregador pelos salários a partir da data em que a reclamante se apresentou ao serviço médico da empresa até a data de seu efetivo retorno ao trabalho, ainda que não tenha, nesse interregno, lhe prestado serviços. (TRT-2 - RO: 00016948620145020016 SP 00016948620145020016 A28, Relator: LILIAN GONÇALVES, Data de Julgamento: 19/08/2015, 18ª TURMA, Data de Publicação: 24/08/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. AUXÍLIO DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ALTA DO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO. NOVO AFASTAMENTO MÉDICO DETERMINADO PELA EMPRESA. LIMBO JURÍDICO LABORAL PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DEVIDO. A responsabilidade pelo pagamento dos salários, de período em que o empregado não goza auxílio previdenciário e é afastado do trabalho, por recomendação de médica da própria empresa, é do empregador, devendo ele recorrer da decisão do INSS que concede alta médica, para efeito de ressarcimento, ao invés de deixar o laborista sem quaisquer meios de subsistência, diante de quadro indefinido em relação a seu contrato de trabalho. (TRT-1 - RO: 00111987520145010071 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 17/02/2016, Sexta Turma, Data de Publicação: 01/03/2016)

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. (TRT-3 - RO: 02280201300903004 0002280-54.2013.5.03.0009, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma, Data de Publicação: 31/08/2015)

CESSAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA - EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO POR MÉDICO DA EMPRESA - IMPEDIMENTO DE RETORNO AO TRABALHO - "LIMBO

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. (TRT-2 - RO: 00018981120135020261 SP 00018981120135020261 A28, Relator: MAURILIO DE PAIVA DIAS, Data de Julgamento: 03/03/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 09/03/2015)

Em grande parte das decisões analisa-se a possibilidade de o empregado voltar à empresa em funções distintas das realizadas anteriormente.

LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIOS DEVIDOS. Como é cediço o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus efeitos com a cessação do benefício, de modo que cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, retomam sua eficácia as obrigações contratuais. **Assim, se a interrupção da prestação de serviços se dá por imposição do**

empregador que, diferentemente do Órgão Previdenciário, não disponibiliza função compatível para a empregada, como no presente caso, é certo que os pagamentos dos salários devem ser mantidos, ante o afastamento por iniciativa do empregador e ausente a concessão de benefício previdenciário, tendo em vista que o trabalhador não pode ficar sem meios de sobrevivência por divergência de entendimentos entre o empregador e o Órgão Previdenciário em situação obscura que a doutrina e a jurisprudência atuais denominam de "limbo previdenciário trabalhista". (TRT-2 - RO: 00004727520125020203 SP 00004727520125020203 A28, Relator: ÁLVARO ALVES NÔGA, Data de Julgamento: 24/09/2015, 17ª TURMA, Data de Publicação: 06/10/2015) (grifo nosso)

CESSAÇÃO DO AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO. PERÍODO NO QUAL O OBREIRO POSTULA PELAS VIAS ADMINISTRATIVA E JUDICIAL A MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS JUNTO À PREVIDÊNCIA SOCIAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. LIMBO JURÍDICO. **Cessado o benefício previdenciário, a empresa tem obrigação de convocar o trabalhador para o exame médico, de modo a aferir a existência de aptidão laborativa, e, a partir de então, convocar o trabalhador para retorno ao posto de trabalho, adaptando-o, se necessário, em função compatível com sua capacidade física naquele momento.** E, em caso de constatação de incapacidade laborativa total, é obrigação da empresa encaminhar o empregado novamente ao INSS, diligenciando, junto ao órgão previdenciário, para que o auxílio-doença seja prorrogado. In casu, não obstante o atestado de saúde ocupacional ter declarado a inaptidão da trabalhadora, a ré tinha ciência de que a obreira foi considerada apta pelo Órgão Previdenciário, além de ter sido aprovada em programa de reabilitação profissional, e deixou de convocar a empregada para o trabalho, o que inclui a readaptação, permitindo, assim, que durante o período de postulação de novo benefício junto ao Órgão Previdenciário e, posteriormente, na via judicial, a reclamante permanecesse, por quase 3 anos, em espécie de limbo jurídico, sem salário e sem perceber o benefício previdenciário. Esta conduta omissiva empresária importou na transferência para a empregada do ônus exclusivo de discutir, nas vias administrativa e judicial, possível inaptidão laborativa, o que afronta princípios constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º da CF/88), notadamente em casos em que o afastamento do empregado decorreu de acidente do trabalho. Assim, o comportamento da ré autoriza concluir que ela concordou com as ausências no período de postulação junto ao órgão previdenciário e na via judicial, devendo se responsabilizar, por conseguinte, pelo pagamento dos salários e demais benefícios do período de afastamento, sob pena de se relegar a trabalhadora a um limbo, sem proteção jurídica. Vistos os autos, relatado e discutido o recurso ordinário interposto contra decisão proferida pelo douto juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em que figuram como recorrente Conservadora Cidade LTDA. e como recorrido Aparecida Maria Braga. (TRT-3 - RO: 01688201411203000 0001688-55.2014.5.03.0112, Relator: Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro, Primeira Turma, Data de

Publicação: 24/02/2016) (grifo nosso)

Contudo, quando demonstrado que o empregado após alta médica não procurou a empresa para o retorno ao trabalho entende-se que esta não pode ser responsabilizada pelo lapso do empregado maior interessado.

Vale lembrar que a empresa não é notificada da decisão da Previdência quando da alta, o retorno imediato é obrigação do empregado e não o fazendo poderá ser entendido por abandono de emprego, conforme Súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho.

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 o fazer.

Nesse sentido, caso o empregado não demonstre que tentou retornar ao trabalho e que o empregador o impediu a empresa não será responsabilizada a pagar os salários durante o período de limbo.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO PERÍODO ENTRE A ALTA PREVIDENCIÁRIA E A DATA DE REINGRESSO DO AUTOR AOS QUADROS DA RÉ - SALÁRIO INDEVIDO - RESCISÃO INDIRETA - ÔNUS PROBATÓRIO DO EMPREGADO - 1- **Ausente a prova do fato alegado pelo autor, de que se materializou recusa por parte da ré em restabelecer as suas atividades laborais após a alta previdenciária, impende reformar a sentença por meio da qual se condenou a ré ao pagamento dos salários relativos ao interregno compreendido entre a alta médica previdenciária e o retorno ao labor.** 2- A prova da falta grave patronal capaz de provocar a rescisão indireta do contrato é ônus do empregado, em conformidade com o disposto nos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, já que é fato constitutivo do seu direito. Se o autor não logra comprovar que, cessado o período da licença previdenciária, se apresentou à ré a fim de dar continuidade na prestação laboral, não há como imputar à empregadora conduta ilícita pela ausência de pagamento de salário, merecendo reforma a sentença para afastar a rescisão indireta reconhecida por falta grave da ré e a condenação à paga dos consectários decorrentes dessa modalidade de rescisão. Recurso da ré provido, ficando prejudicada a discussão a respeito do direito ao pagamento de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, trazida pelo autor em seu apelo adesivo. (..) (TRT 23ª R. - RO 0001245-06.2012.5.23.0052 - 2ª T. - Relª Desª Beatriz Theodoro - DJe 13.12.2013).

Como analisado anteriormente, para a concessão do benefício de auxílio-doença, além do requisito temporal de incapacidade, exige-se o cumprimento da carência, quando o benefício é recusado apenas pelo não cumprimento da carência a empresa também não estaria obrigada a pagar os salários durante o afastamento, mesmo porque conforme mencionado o pagamento da primeira quinzena está atrelado à concessão do benefício.

AUXÍLIO DOENÇA - INDEFERIMENTO POR PARTE DO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO - NÃO CUMPRIMENTO DO PERÍODO DE CARÊNCIA - AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR - Em que pese o inconformismo do recorrente, não há como imputar à reclamada culpa pelo indeferimento do auxílio-doença previdenciário. Embora insista no argumento de que a reclamada deu causa ao seu prejuízo, por não tê-lo encaminhado ao INSS em tempo hábil, nenhuma prova trouxe nesse sentido, ao contrário da recorrida, que acostou aos autos documento comprobatório do requerimento de benefício previdenciário, datado de 08/03/2012. **Ademais, o documento de fl. 109, emitido pelo Órgão Previdenciário, robustece a tese de inexistência de qualquer responsabilidade da empresa pela não concessão do auxílio-doença, o qual foi indeferido em 05/04/2012 por falta do período de carência, vez que o autor, à época do requerimento, contava com apenas 06 (seis) contribuições mensais, não atendendo aos requisitos exigidos pelo art. 25, inciso I, da Lei nº 8.213/91. Recurso a que se nega provimento.** (TRT 06ª R. - Proc. 0000722-04.2012.5.06.0331 - 2ª T. - Rel. Juiz Conv. Milton Gouveia - DJe 12.11.2013. Acessado em 26/09/2016)

INDEFERIMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA PELO INSS. AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR - Não se trata de doença ocupacional. **E o INSS indeferiu o benefício auxílio-doença formulado pelo Acionante em razão do não-atendimento do período de carência, considerando ainda que a incapacidade era anterior ao início/reinício de suas contribuições à Previdência Social - ou seja, a Ré não concorreu para o indeferimento.** Por outro lado, a empresa, diante da atestada incapacidade do Autor para o trabalho, não deveria permitir o seu retorno ao trabalho, sob pena de agravar o quadro clínico da doença, e nem estava legalmente obrigada a promover a readaptação, já que o obreiro também sustenta a sua total incapacidade para o trabalho. Então, neste caso, ausente a prova do fato alegado pelo Autor, de que se materializou recusa por parte da Ré em restabelecer as suas atividades laborais após o indeferimento do benefício previdenciário, não se há obrigar a Ré que continue a pagar os salários a partir dos 15 dias de afastamento. De tudo isso, deflui que, suspenso o contrato de trabalho a partir do 16.º dia de licença médica, tal suspensão somente será liquidada quando segurado e órgão previdenciário, seja pela via administrativa, seja pela via judicial, definirem a real situação do trabalhador, cabendo ao empregador tão

somente cumprir o que determina a legislação quanto a sua atuação diante de contrato suspenso, não podendo recolocar em seus quadros empregado inapto e enfermo, sob pena de se ver sujeito a outras responsabilidades, incluídas as indenizações por não observância da dignidade humana que certamente seria ferida no caso. Assim sendo, restando patenteada a ausência de prestação de serviços no período, como também a ausência de culpa da Recorrida no indeferimento do benefício, impõe-se a manutenção da decisão de 1.º grau. Nega-se provimento ao recurso interposto pelo Autor. (TRT 23 – RO - PROCESSO nº 0000810-46.2013.5.23.0036 – 1ª Turma. Relator: Tarcísio Regis Valente. Acessado em 26/09/2016)

Por fim algumas decisões, mais antigas, não responsabilizam o empregador apenas por entender que o contrato permanece suspenso enquanto a incapacidade permanecer.

DOENÇA COMUM. SUSPENSÃO DO CONTRATO. INCAPACIDADE LABORATIVA NÃO RECONHECIDA PELO INSS. Espécie em que, embora o INSS não tenha concedido a prorrogação do auxílio-doença ao autor, o mesmo continua incapacitado para o trabalho, sendo inviável seu retorno às atividades laborais na reclamada. Resta mantida, portanto, a suspensão do contrato de trabalho, sendo deferida ao autor prestação jurisdicional alternativa no sentido de determinar à reclamada novo encaminhamento de solicitação de benefício previdenciário junto ao INSS, no intuito de possibilitar ao empregado rever sua situação jurídica junto àquele Órgão (Acórdão de Tribunal Regional do Trabalho - 4ª Região (Porto Alegre - RS), 08 de Setembro de 2011:Processo N.º: 0000064-50.2010.5.04.0801-RO. Acessado em 26/09/2016).

AUXÍLIO-DOENÇA - SALÁRIO - RESPONSABILIDADE-AUXÍLIO DOENÇA - ALTA MÉDICA ANTES DA RECUPERAÇÃO DO EMPREGADO - IMPOSSIBILIDADE DE IMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS AO EMPREGADOR. Não existe qualquer preceito de lei que imponha à empresa aceitar o segurado empregado de volta ao emprego ainda convalescente da moléstia ou enfermidade, que impôs a suspensão do contrato de trabalho. Do 16º (décimo sexto) dia do afastamento do emprego por motivo de saúde em diante, a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do INSS, dela não se eximindo pela mera concessão de alta médica antes da hora (TRT da 3.ª Região; Processo: 00148-2010-106-03-00-4 RO; Data de Publicação: 17/02/2011; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocado Milton V.Thibau de Almeida; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle; Divulgação: 16/02/2011. DEJT. Acessado em 26/09/2016).

Portanto, vê-se que a jurisprudência mais recente vem adotando o entendimento de que a empresa possui responsabilidade social, que é válida a

função social da empresa e que o mínimo existencial deve ser garantido ainda que não exista previsão legal que obrigue a empresa ao pagamento de salários durante o período em que se discute a alta médica concedida pelo INSS. Para solucionar a questão a empresa poderá ou encaminhar o empregado para exercer uma função compatível com a sua saúde ou considerar o afastamento remunerado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cada dia é mais frequente a situação em que o empregado fica incapacitado por período superior a quinze dias, sendo encaminhado aos cuidados da Previdência Social. Após o INSS entender pela alta médica, o empregado deve retornar à empresa. Contudo, ao se submeter ao exame médico desta é considerado inapto, neste momento de indefinição surge o limbo jurídico previdenciário trabalhista.

O empregado não recebe o auxílio-doença por ter a alta médica, mas também não percebe salários vez que a empresa o considera inapto e novamente suspende o contrato de trabalho.

Veja, tanto o salário quanto o auxílio-doença possuem a mesma finalidade de promover as condições ao cidadão para prover suas necessidades fundamentais e de seus dependentes, garantindo o mínimo existencial para ter uma vida digna.

Portanto, a primeira conclusão é a de que a atuação do Estado e da empresa - sem a análise prévia de culpa - violam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Logo a responsabilização pelo dano deve ocorrer para que o empregado seja socorrido desta situação degradante em que se encontra.

Por primeiro analisa-se o conceito de Seguridade Social como a máxima proteção social, sendo um conjunto de ações do Estado que visam a atender as necessidades básicas da sociedade, incluindo o amparo aos enfermos, aos cidadãos que não estão em aptos a prover seu sustento.

Nesse sentido, a concessão do auxílio-doença é limitado ao período da incapacidade laborativa, ou seja, enquanto o empregado não conseguir retornar às suas atividades o Estado o estará amparando mediante referido benefício.

Pois bem, o médico da Previdência Social ao concluir pela alta médica finaliza a atuação do Estado com aquele cidadão e o devolve aos cuidados de seu empregador.

Veja que até a alta é do Estado o dever de amparo e a partir do momento em que concede indevidamente a alta, e, portanto, não estando o empregado

plenamente capaz de exercer as atividades, é do Estado a culpa pelo dano. Logo deve ser responsabilizado pela alta indevida.

Por sua vez, com a alta médica, o contrato de trabalho volta a ter seus efeitos e o empregado deve comparecer à empresa para retornar às atividades. Contudo, o empregador que possui também o dever de manter o meio ambiente do trabalho saudável e zelar pela saúde de seus empregados irá realizar exame médico de retorno, considerando que o empregado ainda possui a incapacidade não permitirá seu retorno.

No mesmo sentido que quando analisada a responsabilidade do Estado aqui o empregador também será responsabilizado caso tenha entendido pela inaptidão quando na verdade o empregado estava plenamente capaz, neste sentido fica caracterizada a conduta da empresa de impedir o retorno ao trabalho causando assim o dano.

Considerando a teoria da culpa subjetiva - quando entre as partes não existe contrato deve ser demonstrada a culpa do agente - temos que com relação ao Estado esta devera ser provada e, portanto, retirada a presunção de veracidade de sua decisão.

Analisando pela teoria da responsabilidade objetiva, em decorrência da existência de um contrato entre empregador e empregado, sendo que o primeiro não cumpriu com uma das cláusulas deste contrato impedindo a prestação de serviços pelo trabalhador, aquele deverá ser responsabilizado ainda que não demonstrada a sua culpa. Neste ponto o empregador apenas não seria responsabilizado se demonstrada a culpa exclusiva do empregado, o que ocorre quando o mesmo após a alta médica não procura a empresa para retornar às atividades, faltando assim a demonstração de que a empresa impediu o empregado a de retornar às atividades.

Para a solução do conflito tanto o empregado quanto empregador podem apresentar recurso da decisão da alta médica, como também poderão interpor ação perante a Justiça Federal para análise da aptidão do empregado. Contudo, durante o período de análise do recurso administrativo e da ação judicial o empregado continua sem receber o salário ou o auxílio-doença e por este motivo o dano continua vigente no tempo. Vale lembrar, ainda, que as decisões das diferentes esferas podem ser divergentes.

Para solucionar o impasse algumas medidas são sugeridas, a primeira é utilizar-se da competência ampliada da Justiça do Trabalho para analisar as demandas decorrentes da relação de trabalho e assim se possível inserir no polo da ação o empregado, empregador e INSS, a produção de prova através de perícia médica identificará qual a real condição do empregado e identificação do responsável pelo dano.

Outra solução sugerida é através da análise do Novo Código de Processo Civil que possibilita a apresentação de ação autônoma para a produção de prova antecipada que poderá dar fundamento a uma composição ou mesmo embasar uma ação judicial envolvendo as partes do conflito. Neste ponto seria possível através da prova antecipada fundamentar o pedido de reconsideração do INSS quanto à alta médica, assim como poderá indicar que a empresa analisou de forma equivocada e o empregado por encontrar-se na verdade apto deve retornar às atividades.

Após a decisão judicial e reconhecimento do responsável pelo dano é possível a apresentação de ação regressiva, tanto por parte da empresa quanto por parte do Estado, este último inclusive já possui a prática deste tipo de ação para reaver os benefícios concedidos em decorrência de acidente de trabalho em que a empresa é a responsável pela doença acometida.

Outra medida possível a ser tomada é o pagamento dos salários ao empregado durante este período de limbo mesmo sem a prestação de serviços sendo considerado o afastamento remunerado, assim a empresa atuaria de acordo com sua função social.

É de extrema importância que esse tema seja reiteradamente discutido, pois a cada dia mais pessoas são colocadas nessa situação de incerteza, em profunda angústia, não condizendo esta postura com a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Marcos César Amador, **Relações De Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTr. 2011.
- CECILIA, Silvana Louzada Lamanttina. **Responsabilidade Do Empregador Por Danos À Saúde Do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso De Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso De Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 28. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011
- HORVATH, Miguel Júnior. **Direito Previdenciário**. 9ª ed. São Paulo: editora Quartier Latin, 2011
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso De Direito Previdenciário**. 21ª ed. Niterói: editora Impetus. 2015
- OLIVEIRA, Júlio César de. **Ação Refressiva: proposta pelo Instituto Nacional do Seguro Social face às Empresas**. 1ª ed. São Paulo: Conceito. 2011
- RIZZARDO, Arnaldo. **Resposabilidade Civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2013.
- SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva 2011.
- SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente Do Trabalho Entre A Seguridade Social E A Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- TREVISIO, Marco Aurélio Mersiglia. **A Competência Da Justiça Do Trabalho, A Incapacidade Laborativa Do Trabalhador E O Restabelecimento De Benefícios Previdenciários**. 1. ed. São Paulo: LTr. 2012.
- VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **As Relações De Emprego E Os Impctos Decorrentes Dos Benefícios Previdenciários**. 2ª ed. São Paulo: LTr. 2010.

Sites Visitados:

Acessado em 08/09/2016. Disponível em
<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Sidney.pdf>

Acessado em 27/09/2016. Disponível em
<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177133,21048-Periodo+de+beneficio+nao+renovado+pela+previdencia+social+suspensao>