

Maria Rafaela
Escola Judicial
Atualizado material até: Julho/2019
Email: decastromariarafeela@gmail.com

ASSUNTO: BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E REFLEXOS TRABALHISTAS

Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário

O limbo jurídico previdenciário pode ser compreendido como o período em que o empregador, o empregado e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) discordam da aptidão do trabalhador para retorno ao trabalho após período de afastamento em gozo de benefício previdenciário.

Ocorre quando o empregado segurado tem alta médica do benefício previdenciário por incapacidade (auxílio-doença comum ou acidentário) e no momento do retorno ao trabalho é verificada inaptidão por seu médico particular ou pelo médico do trabalho da empresa.

A cessação de benefício previdenciário em virtude de recuperação da capacidade laboral constatada pelo perito do INSS afasta a suspensão do contrato de trabalho, impondo o imediato retorno do trabalhador ao emprego.

Desta feita, entende-se majoritariamente que o laudo médico do INSS se sobrepõe ao laudo do médico do trabalho e do próprio médico particular, devendo prevalecer a decisão da Previdência Social.

Assim, compete ao empregador, enquanto responsável pelo risco da atividade empresarial (CLT, artigo 2º), receber o trabalhador ofertando-lhe o exercício das funções antes executadas ou, ainda, de atividades compatíveis com as limitações adquiridas. Nesse caso, deve-se atentar para o fato de não agravar a doença.

Porém, caso o empregado se recuse a retornar ao trabalho, seja na sua função ou em outra compatível com sua limitação, é importante que o empregador se cerque de provas no sentido de que fez o possível para readaptá-lo e, assim, voltasse a trabalhar. Isto porque a alta médica previdenciária tem como efeitos a cessação do benefício, bem como de atestar a aptidão do empregado para retornar ao trabalho. Via de consequência, cabe ao empregador disponibilizar os meios de retorno do empregado ao trabalho, passando a ficar novamente responsável pelo pagamento dos seus salários e demais direitos.

Conforme a NR7 (item 7.4.3.3), o exame médico de retorno ao trabalho deverá ser feito obrigatoriamente no primeiro dia da volta do trabalhador que esteve ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não. O empregador deve agendar o exame médico de retorno tão logo esteja ciente da decisão de alta médica do INSS, para que assim possa proporcionar a volta do seu empregado às atividades laborais, seja na função exercida antes do afastamento, seja em função adaptada em razão de eventual limitação que tenha adquirido.

Quando ocorre a situação do limbo jurídico previdenciário, as decisões dos tribunais têm sido no sentido de que o parecer do INSS se sobrepõe aos demais, que o empregador não pode negar o retorno do trabalhador, devendo adaptá-lo em alguma função compatível com eventuais limitações. Nesse sentido, se o empregado ou mesmo o empregador discordarem do laudo previdenciário que atestou a capacidade laboral, deve impugná-lo e buscar o parecer de outros profissionais médicos

desvinculados das partes discordantes, a fim de subsidiar seu entendimento contrário. Contudo, ainda assim, enquanto se discute com o INSS, seja na esfera administrativa ou na judicial, entende-se ser o empregador responsável pelo contrato de trabalho em questão e deve provar que não impediu o retorno do empregado até então afastado.

Neste sentido, alguns julgados evidenciam esta situação.

O primeiro a se destacar é do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (Processo 47272-2014-003-09-00-7-ACO-04938-2018), julgado pela 2ª Turma. Neste acórdão, o empregador não foi condenado, uma vez que restou configurado que foi o empregado quem deu causa ao não retorno ao trabalho, apresentando vários atestados médicos, bem como se recusando a reassumir suas atividades. O empregador, por sua vez, tentou, por duas vezes, discutir o benefício com a autarquia previdenciária, além de ter oferecido trabalhos mais leves compatíveis com a condição da obreira. Assim sendo, não houve condenação, pois o empregador fez de tudo para reverter a situação ou readaptar a obreira, exemplo de conduta que deve ser tomada por qualquer empregador em situação similar.

Na contramão da decisão supracitada, há também julgamentos no sentido contrário, como foi o caso julgado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (00984-2015-669-09-00-4-ACO-09431-2018), no qual houve condenação do empregador pelo motivo de ter se recusado a restabelecer empregado com alta médica do INSS, ou seja, agiu com culpa ao não chamá-lo, atraindo para si o ônus do pagamento dos salários.

Demais disso, vale destacar julgado do Tribunal Superior do Trabalho (AIRR - 565-04-2010.5.05.0016), o qual entende majoritariamente que, se o empregador discordar do laudo do INSS, deve impugná-lo de algum modo, ou até mesmo romper o vínculo, não podendo deixar o contrato sem definição. No processo em tela, a empregadora somente demitiu a reclamante um ano e nove meses após alta do INSS, incorrendo em nítida culpa, por isso e com base nos princípios da função social da empresa e do contrato, da solidariedade social e da justiça social, foi condenada ao pagamento de salários do período de afastamento.

Tendo em vista que o assunto do limbo previdenciário é muito delicado e pouco explorado, são indicadas algumas ações por parte dos empregadores para que não sejam condenados pecuniariamente quando instados nessa situação.

A primeira medida a ser tomada pelo empregador após o empregado receber alta médica pelo INSS é recebê-lo e adaptá-lo em função condizente e que não agrave o problema de saúde. É válido também subsidiar exames complementares para comprovar a real situação do obreiro.

Em caso de recusa de retorno pelo empregado, o empregador deve se cercar de todas as provas a fim demonstrar sua boa-fé em possível reclamação trabalhista. Neste caso cabe enviar telegrama, notificação extrajudicial ou outro documento ao empregado chamando-o para a realização do exame médico de retorno, como também para o efetivo retorno ao trabalho.

O empregador pode cooperar diretamente nos recursos administrativos perante o INSS, podendo acompanhar a situação do benefício pelo site da autarquia (www.inss.gov.br). É igualmente importante sempre entrar em contato com o empregado para se inteirar de sua situação.

De todo o exposto, conclui-se que, para minimizar os riscos de ter que arcar com o pagamento de salários e demais vantagens referentes ao período do limbo jurídico previdenciário, o empregador deve ter uma conduta ativa, documentando as providências de convocação do empregado para realização de exame médico de retorno, bem como para que reassuma sua função ou se ative em função adaptada às suas limitações. No caso de inaptidão apontada em exame médico de retorno ou por médico particular do empregado, orienta-se que o empregador auxilie o empregado em sua demanda contra o INSS, disponibilizando os serviços do seu SESMT e médico do trabalho, como também, lhe sendo possível, subsidiar exames médicos mais complexos.

Portanto, tomando o empregador todas as medidas de forma a não configurar sua inércia, há boas

chances de não ser condenado em ação judicial, sobretudo no pagamento de danos morais. Prevenção e forte atuação são sempre os melhores remédios para que não tenha que dispende altas quantias ao final de eventuais demandas trabalhistas.

Advogado alerta sobre limbo jurídico previdenciário-trabalhista

Para Rodolpho Finimundi, isso acontece quando o trabalhador recebe alta pelo INSS, mas não do médico particular ou da empresa. Com isso, não recebe o benefício, tampouco o salário.

O auxílio-doença tem estado na mira do INSS desde o começo do ano, com o início da 'Operação Pente Fino', quando os agentes previdenciários iniciaram uma varredura nas concessões com o objetivo de apurar possíveis fraudes, e realizar uma intensa revisão para atestar se os segurados deveriam ou não ter o seu direito renovado. Segundo a Previdência Social, até o momento mais de 85 mil benefícios foram revistos e cancelados.

Se por um lado a Operação tem detectado as fraudes e os pagamentos indevidos do benefício, ela também fez com que aumentasse o rigor das perícias para o auxílio-doença ou auxílio-acidente, em face do déficit da previdência que o governo Federal vem, sistematicamente, divulgando.

Para o advogado **Rodolpho Finimundi**, sócio coordenador do departamento de Direito do Trabalho do **Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados**, o atual momento da previdência no Brasil requer um olhar diferenciado das empresas quanto a situações que caem no chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

Segundo Finimundi, um desses casos ocorre quando o segurado, amparado pelo auxílio-doença ou auxílio-acidente, recebe alta médica do perito do INSS para retornar ao trabalho, porém não está apto de acordo com o médico da empresa contratante ou mesmo de seu particular.

"Esta é uma questão que afeta diversos empregadores, muito em função de não haver um dispositivo legal e específico sobre o assunto."

A situação se agrava quando, por não estar devidamente apto para retornar ao trabalho, o segurado com alta pelo INSS deixa de receber o benefício, mas, por outro lado, passa a não receber o seu salário do empregador por não poder desempenhar a sua antiga função na empresa. Segundo ele, é dever do empregador pagar os salários do empregado quando receber a alta da Previdência.

Diante da situação, empresas têm enfrentado ações na Justiça do Trabalho requerendo que o contratante arque com os salários dos colaboradores que receberam a alta médica.

"A Justiça, principalmente o TST, tem condenado os empregadores a assumir as remunerações salariais dos períodos em que o empregado ficou afastado e não recebeu do INSS."

Neste sentido, é prudente que as empresas estejam cada vez mais atentas a seus colaboradores que, recebendo auxílio-doença ou auxílio-acidente, eventualmente possam ter os benefícios cancelados pelo INSS.

"Uma das maneiras de evitar problemas com os colaboradores é realocá-los ou readaptá-los dentro da empresa em funções condizentes com seu atual estado de saúde."

Auxílio-acidente pode ser concedido depois do auxílio-doença se ficarem sequelas

O auxílio-acidente pode ser concedido depois do fim do auxílio-doença se forem comprovadas sequelas. Com esse entendimento, a Turma Regional Suplementar do Paraná do Tribunal Regional Federal da 4ª Região determinou, por unanimidade, que o INSS implante o benefício de auxílio-acidente após o término do prazo do auxílio-doença de um segurado em 45 dias.

Segundo a decisão, o auxílio-acidente é devido quando o segurado padece, após acidente não relacionado ao trabalho, de sequela irreversível, redutora da capacidade de exercer a sua ocupação habitual. A decisão foi tomada no início de julho e reformou sentença de primeiro grau.

O autor da ação tem 40 anos, mora em Califórnia (PR), e é auxiliar de produção em uma fábrica de móveis. Ele foi vítima de um atropelamento em 2007 e passou a receber auxílio-doença por dois meses. Terminado o prazo, ele requereu auxílio-acidente, que foi negado administrativamente, levando-o a ajuizar ação em primeiro grau. O pedido foi negado e ele recorreu ao tribunal.

Segundo o relator do caso, desembargador federal Luiz Fernando Wowk Penteado, o auxílio-acidente é devido ao filiado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas permanentes que impliquem redução da capacidade de exercer a sua ocupação habitual. No caso do autor, o perito identificou que, em decorrência do acidente sofrido, com fratura do tornozelo esquerdo, este ficou com sequelas irreparáveis.

“Dessa forma, comprovada a redução permanente da capacidade laborativa que exija maior esforço ou necessidade de adaptação para exercer a mesma atividade, após consolidação de lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, estão preenchidos os requisitos para a concessão do benefício de auxílio-acidente”, concluiu Penteado.

O pagamento do benefício deverá retroagir à data em que cessou o auxílio-doença (maio de 2007) acrescido de juros e correção monetária. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.*

Processo 50256846720174049999/TRF

Período sem contribuição devido a auxílio-acidente não conta como tempo de carência

O período sem contribuição em que o segurado recebeu auxílio-acidente não pode ser computado como tempo de carência. O entendimento foi firmado pela Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais (TNU) em processo movido pelo INSS contra decisão da 2ª Turma Recursal de Pernambuco, que concedeu o benefício de aposentadoria por idade a um trabalhador.

O relator do caso na TNU, juiz federal Guilherme Bollorini Pereira, disse que a jurisprudência dominante do Superior Tribunal de Justiça admite o cômputo na carência do período em que houve o recebimento, intercalado com períodos efetivamente contribuídos, apenas de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

"Sendo assim, entendo deva prevalecer o entendimento já firmado neste Colegiado Nacional e, com base em julgado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em regime de Repercussão Geral", afirmou. Por isso, defendeu a aplicação da Questão de Ordem 20 da TNU, para que a turma de origem adeque seu julgamento ao entendimento firmado pelo colegiado nacional.

Pedido do INSS No Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei Federal, o INSS argumentou que, diferentemente do que o beneficiário teria declarado, ele não possuiria a carência mínima exigida, não fazendo jus ao benefício da aposentadoria por idade, porque o período em que recebeu auxílio-acidente não deveria ser computado para fins de carência, nos termos da legislação vigente.

Processo 0504317-35.2017.4.05.8302/PE

TEXTO DO ADVOGADO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO HENRIQUE LIMA

Trata-se de artigo que tem por objetivo chamar a atenção para a importância do Auxílio-Acidente previsto no artigo 86 da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91), bem como esclarecer quais são seus requisitos e demonstrar seus aspectos mais relevantes e práticos para os que labutam no dia-a-dia forense. (artigo escrito em 2009)

TEXTO:

A mídia está sempre fazendo alarde sobre a grande quantidade de acidentes que ocorrem em nossa sociedade, tanto os domésticos, como os de trabalho, mas, principalmente, os que mais se divulgam são os acidentes de trânsito.

Normalmente as estatísticas fazem mais referência aos casos de óbito, cuja grande quantidade sempre assusta. Porém, muito maior é o número de casos pessoas lesionadas.

Quando ocorre o óbito do acidentado, tendo ele vínculo com a Previdência Social, ou seja, tendo “qualidade de segurado”, sua família receberá a Pensão por Morte, nos termos dos artigos 11, 15, 16, 26 e 74 da Lei 8.213/91, que regulamenta os benefícios previstos para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Entretanto, o objetivo deste artigo é chamar a atenção para o grupo maior, que é aquele composto pelos que sofrem lesões, ficando inválidos temporária ou permanentemente para o trabalho.

Nessas hipóteses, para que o acidentado possa usufruir os benefícios pagos pelo INSS, tal como no caso da Pensão por Morte, também é necessário que na data do sinistro tenha vínculo com a Previdência Social, isto é, possua qualidade de segurado, seja em decorrência de ter a Carteira de Trabalho (CTPS) assinada; de contribuir como autônomo (contribuinte individual); de ser segurado especial (pequeno produtor rural em regime de economia familiar); ou mesmo por estar no conhecido período de graça, em que mantém a qualidade de segurado durante 12, 24 ou 36 meses mesmo sem contribuir para o sistema (esses são apenas as hipóteses mais corriqueiras, existindo outras nos artigos 11, 12, 13 e 15 da Lei 8.213/91).

O primeiro benefício que o acidentado recebe, normalmente, é o Auxílio-Doença, que tem caráter temporário e pode ser de duas espécies: Auxílio-Doença por Acidente de Trabalho (quando, obviamente, tratar-se de acidente de trabalho) ou Auxílio-Doença Previdenciário (quando o acidente for de qualquer outra espécie, que não a de trabalho).

Quando se diz que o Auxílio-Doença, tanto o Previdenciário como o por Acidente de Trabalho, possui caráter temporário, significa que a pessoa receberá enquanto estiver impossibilitado de voltar ao trabalho, mas haja possibilidade de recuperar sua higidez, isso porque a partir do momento em que a perícia médica concluir que, apesar de ainda estar em tratamento, não será mais possível recuperar a capacidade para um trabalho que lhe garanta a subsistência, deverá ser aposentado por invalidez.

Então, pode-se afirmar que não existe um período mínimo ou máximo para o acidentado receber o Auxílio-Doença. Aliás, em nossa prática na área previdenciária, já testemunhamos caso de uma pessoa receber esse benefício por onze anos e ser, indevidamente, cessado. O que só foi revertido judicialmente, quando se obteve Aposentadoria por Invalidez.

Portanto, após o tratamento médico três situações podem se apresentar:

1. o acidentado pode ser considerado capaz de voltar ao trabalho [nenhuma invalidez];
2. o acidentado não tem mais condições de voltar a exercer um trabalho que lhe garanta a subsistência [invalidez total e permanente] ou
3. o acidentado pode voltar ao trabalho, seja o mesmo que antes do sinistro exercia ou outro

que lhe garanta a subsistência, porém ficou com seqüelas que reduzem a capacidade para exercer o mesmo trabalho da época do acidente [invalidez parcial e permanente].

Na primeira hipótese, o Auxílio-Doença deverá ser cessado e o acidentado voltará ao seu trabalho. Se tratar-se de Auxílio-Doença “por Acidente de Trabalho”, haverá estabilidade de emprego por um ano e o empregador deverá ter depositado o FGTS durante o período de afastamento do empregado. No segundo caso, receberá a Aposentadoria por Invalidez prevista no artigo 42 da Lei 8.213/91.

Porém, o objetivo deste artigo é tratar da terceira hipótese, que é muito comum e raramente o INSS concede administrativamente o benefício cabível, que é o Auxílio-Acidente previsto no artigo 86 da Lei 8.213/91[i].

O Auxílio-Acidente é o benefício pago pelo INSS quando a vítima de um acidente de qualquer natureza, após a consolidação das lesões, fica com seqüelas que impliquem em redução para exercer o trabalho que habitualmente exercia na data do acidente, e corresponderá a 50% do valor que receberia se aposentado por invalidez fosse.

Em sua redação original, a Lei 8.213 de 24.07.91 estabelecia que o Auxílio-Acidente seria pago apenas no caso de acidente de trabalho, o que foi mudado a partir da Lei 9.032 de 28.04.95, quando passou a ser aplicável a qualquer espécie de acidente, ou seja, de trabalho, doméstico, de trânsito, desportivo etc.

Essa mudança é de grande importância por ter alargado o leque de pessoas que podem usufruir desse benefício, entretanto foi pouco divulgada e ainda hoje muitas pessoas acreditam que somente as vítimas de acidente de trabalho podem receber o Auxílio-Acidente.

Esse Auxílio-Acidente, assim como o Auxílio-Doença, pode ser de duas espécies: [1] Auxílio-Acidente Previdenciário, ou Comum, ou apenas Auxílio-Acidente e [2] Auxílio-Acidente por Acidente de Trabalho, quando a origem das seqüelas seja um infortúnio trabalhista.

O parágrafo segundo do artigo 86 da Lei 8.213/91 estabelece que o Auxílio-Acidente será devido a partir do “dia seguinte ao da cessação do Auxílio-Doença”, portanto, na seara administrativa, quando a perícia médica do INSS entende que deve cortar o Auxílio-Doença, deveria automaticamente conceder o Auxílio-Acidente sempre que verificasse seqüela que reduza a capacidade de trabalho, em qualquer grau que seja. Infelizmente, não é isso que acontece. Apesar de o artigo 86 da Lei 8.213/91 (Lei de Benefícios) não fazer nenhuma enumeração das hipóteses de cabimento, o Decreto 3.048/99[ii], que regulamentou a Lei de Benefícios, teve por bem descrever os casos para sua concessão, incorrendo numa grave ilegalidade ao fazer uma restrição não prevista na lei, extrapolando seu âmbito de atuação ao dizer que o Auxílio-Acidente será cabível apenas nos casos previstos na tabela constante em seu Anexo III.

Portanto, duas situações têm sido usualmente verificadas.

Em primeiro lugar, existem muitas hipóteses de seqüelas que diminuem a capacidade de trabalho de um acidentado, mas que não estão previstas no referido anexo III do Decreto 3.048/99.

Em segundo lugar, e principalmente, ao cortarem o Auxílio-Doença do acidentado, os médicos peritos do INSS simplesmente se “esquecem” de avaliar se é o caso, ou não, de conceder o Auxílio-Acidente, limitando-se a fazê-lo apenas nos casos mais evidentes e graves, como quando ocorre a perda de um membro.

Assim, se o acidentado ficar com seqüela que implique numa redução da capacidade para o trabalho que exercia, não importando nem ao menos o grau dessa diminuição da capacidade, podendo ser mínima, terá direito ao Auxílio-Acidente. Note que a Lei não exige nem mesmo a mudança de função ou atividade, basta o dispêndio de maior esforço.

Outra característica relevante do Auxílio-Acidente diz respeito aos seus possíveis beneficiários. O artigo 86 da Lei 8.213/91 diz que o Auxílio-Acidente será concedido ao “segurado”. E o artigo 18

do mesmo diploma, esclarece que somente o segurado empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial poderão beneficiar-se do auxílio-acidente.

Chama a atenção o caso do segurado que está no “período de graça”, normalmente o desempregado. Quando o artigo 18 da Lei 8.213/91, em sua redação original, limitou o Auxílio-Acidente ao empregado, ao avulso e ao segurado especial, esse benefício somente era possível de ser concedido ao tratar-se de acidente de trabalho, conforme já dito.

Mas a partir da Lei 9.032/95, passou a ser aplicável aos acidentes de qualquer natureza, de maneira que se torna injustificável tirar dos segurados que estão no período de graça a possibilidade de receber o Auxílio-Acidente, mesmo porque o parágrafo 3º do artigo 15 da Lei 8.213/91 garante que durante o período de graça o segurado conservará “todos” os seus direitos.

Na inigualável obra “Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social”[1], dos juízes federais Daniel Machado da Rocha e José Paulo Baltazar Júnior, há o seguinte comentário: “*Outra ilegalidade da mesma magnitude é perpetrada pelo par. 4º do art. 107, o qual nega o benefício de auxílio-acidente para os segurados em situação de desemprego.*” O dispositivo a que se referem é do Dec. 3048/99.

Outra característica relevante, mas que decorre do que já escrevemos até agora, é o fato de que o recebimento do Auxílio-Acidente não impede o acidentado de continuar trabalhando normalmente, não prejudicando em nada seu salário. Também não impede que sejam dispensados, que sejam contratados em outra empresa, em outra função, que façam concurso público, que contribuam como autônomo etc., ou seja, a vida profissional do trabalhador beneficiário do Auxílio-Acidente continua sem qualquer prejuízo.

O Auxílio-Acidente será recebido até a aposentadoria de seu beneficiário, quando seu valor será incluído no cálculo do salário de contribuição. O recebimento de qualquer outro benefício do INSS, salvo aposentadoria, não prejudica a percepção do Auxílio-Acidente, não havendo que se falar em qualquer tipo de compensação (par. 3º do artigo 86 da Lei 8.213/91).

Ressalve-se apenas que, se após a concessão do Auxílio-Acidente, o acidentado precisar receber novamente o Auxílio-Doença (v.g. para algum tratamento que o torne inválido total e temporariamente) pelo mesmo problema que ensejou o Auxílio-Acidente, haverá sua suspensão até a cessação do Auxílio-Doença (par. 6º, do art. 104 do Dec. 3048/99 – Reabertura do Auxílio-Doença).

O Auxílio-Acidente será cortado com o óbito de seu beneficiário, não ensejando pensão por morte aos eventuais dependentes. Igualmente como ocorre com a Pensão por Morte, o Auxílio-Reclusão e o Salário-Família, a lei não exige carência mínima para a concessão do Auxílio-Acidente. Assim, por exemplo, se o acidente de qualquer natureza ocorrer logo no primeiro dia de trabalho, o haverá direito ao benefício em comento (art. 26, I, da Lei 8.213/91).

Também é relevante lembrar que os trabalhadores acometidos de doença profissional e de doença do trabalho podem receber o Auxílio-Acidente, por força do artigo 20 da Lei 8.213/91, que considera acidente de trabalho essas doenças.

Nessa hipótese é que se enquadram os trabalhadores acometidos de LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos), pois quando reconhecido onexo, ou seja, a origem laboral dessa enfermidade, passa a ser considerado Acidente de Trabalho, mesmo que não se possa apontar um evento certo, determinado, abrupto e repentino como nos casos de acidente de trânsito, desportivo ou doméstico.

Desse modo, as vítimas da LER/DORT também têm direito de receber o Auxílio-Acidente caso fiquem com limitações para seu trabalho habitual. Aliás, essa restrição, ou invalidez parcial, normalmente acontece, pois após o tratamento ficam impedidas de continuar exercendo movimentos manuais e repetitivos, tal como a digitação.

Enfim, em linhas gerais, são esses os aspectos que consideramos importantes e de maior relevância para um entendimento prático acerca do Auxílio-Acidente previsto no artigo 86 da Lei 8.213/91. Com esses esclarecimentos, esperamos ter colaborado com os operadores do direito acerca da possibilidade de pleitear esse benefício aos acidentados que fiquem com sequelas que, apesar de não os tornarem totalmente inválidos, causem uma redução, em qualquer grau, em sua capacidade de trabalho.

[1] DA ROCHA, Daniel Machado; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social. Ed. Livraria do Advogado. 8ª Ed. Revista e Atualizada. Pag. 87.

[i] Lei 8213/91 – Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

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

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

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

§ 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

[ii] Decreto 3.048/99 – Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar seqüela definitiva, conforme as situações discriminadas no anexo III, que implique:

I – redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam;

II – redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente; ou

III – impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente e será devido até a véspera de início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

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

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º Não dará ensejo ao benefício a que se refere este artigo o caso:
I – que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na

capacidade laborativa; e

II – de mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho.

§ 5º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento do nexo de causa entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia.

§ 6º No caso de reabertura de auxílio-doença por acidente de qualquer natureza que tenha dado origem a auxílio-acidente, este será suspenso até a cessação do auxílio-doença reaberto, quando será reativado.

§ 7º Não cabe a concessão de auxílio-acidente quando o segurado estiver desempregado, podendo ser concedido o auxílio-doença previdenciário, desde que atendidas as condições inerentes à espécie.

§ 8º Para fins do disposto no caput considerar-se-á a atividade exercida na data do acidente.

INSS: QUEM TEM FIBROMIALGIA TEM DIREITO AO AUXÍLIO DOENÇA?

Como funciona o salário maternidade para seguradas desempregadas

O **Salário-Maternidade** é um benefício pago para as seguradas em caso de nascimento de um filho, adoção ou guarda judicial para adoção e aborto espontâneo.

Para as seguradas que estão desempregadas um dos requisitos exigidos é a comprovação da qualidade de segurada.

Se a gestante trabalhou registrada por pelo menos 1 dia nos últimos 12 meses que antecederam o parto, já tem direito ao benefício.

Em contrapartida, para as gestantes que trabalham por conta própria e contribuem como contribuintes individuais, facultativas ou são seguradas especiais (rural), é exigida uma carência mínima de 10 meses de contribuição. Ou seja, em algum momento essas seguradas devem ter contribuído por no mínimo 10 meses.

No entanto, caso essas seguradas tenham perdido a qualidade de segurada (tenham ficado mais de 12 meses sem contribuir antes da gestação), será necessário cumprir um período de 5 meses de contribuições antes do parto/adoção para recuperá-la.

É importante destacar que o salário maternidade não pode ser acumulado com benefícios de incapacidade como o **auxílio-doença** e **aposentadoria por invalidez**.

Documentos necessários para solicitar o benefício

O salário maternidade para mãe desempregada deverá ser solicitado diretamente ao **INSS**. Para dar entrada no benefício, a segurada deverá apresentar documento de identificação com foto, CPF e a certidão de nascimento do filho(a).

Além disso, alguns documentos específicos podem ser solicitados, conforme o motivo pelo qual a segurada buscou o benefício.

Por exemplo, no caso de adoção deverá ser apresentada a nova certidão de nascimento expedida

após decisão judicial.

Qual a duração do salário-maternidade

A duração do benefício vai depender do fato gerador do pedido do salário maternidade.

Em resumo, nos casos de parto, adoção, guarda judicial ou natimorto a duração do benefício é de 120 dias. Em caso de aborto espontâneo ou previsto em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), a duração é de 14 dias.

Por fim, a data de início do salário maternidade é fixada no dia do nascimento/adoção da criança. Mas, é possível, em alguns casos, requerer o benefício a partir de 28 dias antes do parto (em caso de afastamento das atividades laborais por recomendação médica).

Qual o valor do salário-maternidade para a mãe desempregada

O cálculo do salário maternidade para mães desempregadas é realizado da seguinte forma: o valor será de 1/12 avos da soma dos últimos 12 salários de contribuição computados. Contudo, o período de apuração desses 12 salários não poderá ser superior a 15 meses.

Além disso, o cálculo será feito a partir das informações encontradas no CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais. Então, também é importante verificar se todas as contribuições estão corretamente registradas no CNIS.

Aposentadoria por invalidez e a (im)possibilidade da rescisão do contrato de trabalho

Jonatan Mateus Zoratto

O presente estudo tem como objeto analisar a possibilidade de promover a demissão do empregado aposentado por invalidez antes dos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, ou ainda, antes da conversão da aposentadoria.

Há muito tempo se discute acerca a possibilidade ou não de se promover a rescisão do contrato de trabalho daquele empregado que teve deferida aposentadoria por invalidez, principalmente em razão dos reflexos que isso pode ocasionar para a empresa durante a dita suspensão, como por exemplo, a sinistralidade do plano de saúde.

Acerca do assunto, o artigo 475 da [CLT](#)¹ dispõe o seguinte:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Note-se que o referido artigo dispõe que todo aquele empregado que fora aposentado por invalidez, terá o seu contrato suspenso. Contudo, a CLT não dispôs acerca do prazo de duração da suspensão,

deixando tal situação a critério da legislação previdenciária, que nada dispôs quanto ao prazo máximo de suspensão.

Por sua vez, a [lei 8.213/91](#)², apenas dispôs acerca da recuperação:

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

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

a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou

b) após tantos meses quantos forem os anos de duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados;

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

a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade;

b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses;

c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente.

Diante desse panorama jurídico, a jurisprudência trabalhista tem firmado entendimento no sentido de que o contrato de trabalho permanecerá suspenso enquanto permanecer a aposentadoria por invalidez. Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RESCISÃO CONTRATUAL. NULIDADE. Os efeitos da suspensão do contrato de trabalho, na hipótese de aposentadoria por invalidez, devem ser observados enquanto perdurar o benefício previdenciário, sendo vedado ao empregador, nesse período, rescindir o contrato de trabalho do empregado aposentado. Precedentes. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 584820135040733, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 25/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)³

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA 221, II, DO TST. Embargos Declaratórios providos com efeito modificativo, para reformar a decisão proferida e reexaminar o Agravo de Instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. Viável o provimento do agravo de instrumento ante possível violação do

arts. 475 da CLT e 47, I, da lei 8.213/91. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ, POR MAIS DE CINCO ANOS. ENCERRAMENTO DA UNIDADE INDUSTRIAL. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO EM OUTRA EMPRESA DO GRUPO ECONÔMICO. A suspensão do contrato de trabalho importa a descontinuidade das obrigações trabalhistas fundamentais, quais sejam, o salário e a disponibilidade da energia de trabalho. As obrigações secundárias continuam vigendo. Há paralisação apenas dos efeitos principais do vínculo empregatício, isto é, prestação de serviço, pagamento de salários e a contagem do tempo de serviço. No entanto, as cláusulas contratuais compatíveis com a suspensão continuam impondo direitos e obrigações, porquanto subsiste intacto o vínculo de emprego. Não existe previsão legal de que a aposentadoria por invalidez converta-se em definitiva após cinco anos, sendo possível o retorno do empregado ao trabalho, a qualquer momento, mesmo após 5 anos, em caso de recuperação da capacidade de trabalho. Além disso, não se justifica a rescisão por iniciativa unilateral do empregador, ainda que tenha ocorrido o encerramento da unidade industrial onde o reclamante trabalhava, já que restou consignado nos autos que a empresa continua existindo. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 5281-46.2010.5.15.0000, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 26/06/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013)⁴

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES DO ADVENTO DA [LEI 11.496/07](#) - PRESCRIÇÃO - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - NÃO INCIDÊNCIA DA PRESCRIÇÃO BIENAL EXTINTIVA. Trata-se de discussão em torno da possibilidade de incidir a prescrição bienal extintiva de que trata a parte final do inciso XXIX do art. 7º da [Constituição Federal](#), no caso de pretensão relativa à declaração de nulidade de demissão efetivada quando suspenso o contrato de trabalho, por força de aposentadoria por invalidez do trabalhador. O limite de dois anos para ajuizamento de reclamação trabalhista, constante da parte final do aludido preceito constitucional, somente tem lugar quando extinto o contrato de trabalho. Tal limitação não pode ser aplicada no caso dos autos, pois a aposentadoria por invalidez não é causa de extinção do vínculo de emprego, mas de suspensão do contrato de trabalho, na forma do art. 475, § 1º, da CLT, até mesmo por que pode ser revertida, caso extinta a condição do trabalhador como incapacitado, nos termos do art. 47 da lei 8.213/91. A Orientação Jurisprudencial nº 375 da SBDI-1, muito embora trate da fluência da prescrição durante a aposentadoria por invalidez, sinaliza que a hipótese desafia apenas a incidência da prescrição quinquenal e não a bienal, pois não alude a esta última hipótese. Dessa forma, mostra-se correta a decisão turmária, ao afastar a incidência da prescrição bienal extintiva no caso em apreço, uma vez que a reclamante se aposentou por invalidez em 25/10/04 e pretende a nulidade da sua dispensa, efetivada em 31/3/05, caso em que a pretensão somente estaria fulminada pela prescrição se proposta a ação posteriormente a 31/3/2010, o que não ocorreu, na medida em que a presente reclamação trabalhista data de 17/12/09. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

(E-RR - 165900-35.2009.5.01.0012 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/11/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013)

No mesmo sentido, o doutrinador Gustavo Fillipe Barbosa Garcia⁵ vaticina:

Na aposentadoria por invalidez, fica suspenso o contrato de trabalho, eis que, atualmente, esta não é considerada definitiva, como se verifica do art. 42, *caput, in fine*, da lei 8.213/91 e art. 46 do [decreto 3.048/99](#). Nesse sentido, estabelece a súmula 160 do TST.

[...]

De acordo com o §1º do art. 475 da CLT, recuperando o empregado a capacidade de trabalho, e sendo a aposentadoria cancelada, deve-se assegurar-lhe o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém ao empregador indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

Portanto, tanto a jurisprudência, quanto à doutrina trabalhista, tem se posicionado, em sua grande maioria, que o contrato de trabalho permanecerá suspenso por tempo indefinido, ou seja, enquanto perdurar a aposentadoria por invalidez.

Ocorre que, referido posicionamento não revela-se justo ou equânime, principalmente se analisado sobre o aspecto da indefinitividade do contrato de trabalho, ou ainda acerca da autonomia da vontade e livre iniciativa prevista na Constituição Federal.

Assim sendo, busca-se uma solução para a referida indefinitividade, mesmo diante da inexistência de uma norma que trate expressamente acerca do termo final da suspensão do contrato de trabalho em aposentadoria por invalidez.

Esse é o objeto da discussão aqui travada.

Da (im)possibilidade de conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade.

Muito embora tenha surgido no mundo jurídico a discussão a respeito da possibilidade da demissão do empregado aposentado por invalidez quando da conversão por aposentadoria por idade, a verdade é que tal situação, após a edição da lei 8.213/91 tornou-se impossível.

Vejam os.

A [lei 5.890/73](#)⁶, previa em seu artigo 8º, § 2º os seguintes termos:

Art. 8º A aposentadoria por velhice será concedida ao segurado que, após haver realizado 60 (sessenta) contribuições mensais, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, quando do sexo masculino, e 60 (sessenta) anos de idade, quando do feminino, e consistirá numa renda mensal calculada na forma do § 1º do artigo 6º desta lei.

[...]

§ 2º Serão automaticamente convertidos em aposentadoria por velhice o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez do segurado que completar 65 (sessenta e cinco) ou 60 (sessenta) anos de idade, respectivamente, se do sexo masculino ou feminino.

Nota-se que, o referido dispositivo previa a conversão de forma automática da aposentadoria por invalidez para a aposentadoria por idade, quando o beneficiário obtivesse o requisito idade.

Ocorre que, a lei 8.213/91, publicada em 25/7/91, não contemplou a possibilidade de conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade e, em se tratando de benefício previdenciário, deve ser aplicada a lei vigente ao tempo do fato que determinou a incidência.

O STJ já se manifestou nesse sentido:

PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. CONVERSÃO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ EM APOSENTADORIA POR IDADE. REQUISITO ETÁRIO PREENCHIDO NA VIGÊNCIA DA LEI 8.213/91. DESCABIMENTO. CÔMPUTO DO TEMPO PARA FINS DE CARÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO EM PERÍODO INTERCALADO. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES. RECURSO ESPECIAL NÃO PROVIDO.

1. A lei 8.213/91 não contemplou a conversão de aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade.

2. É possível a consideração dos períodos em que o segurado esteve em gozo de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez como carência para a concessão de aposentadoria por idade, se intercalados com períodos contributivos.

3. Na hipótese dos autos, como não houve retorno do segurado ao exercício de atividade remunerada, não é possível a utilização do tempo respectivo.

4. Recurso especial não provido.

*(REsp 1422081/SC, Rel. ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, SEGUNDA TURMA, julgado em 24/04/2014, DJe 02/05/2014)*⁷

Portanto, caso o segurado tenha completado, no mínimo 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher), na vigência da lei 8.213/91 (a qual não contemplou a questão da conversão automática da aposentadoria), verifica-se ser incabível a conversão automática e até mesmo quando ocorra o pedido de conversão.

A Advocacia Geral da União⁸ emitiu parecer no sentido de que, a partir da Publicação do [decreto 6.722/08](#), que revogou o art. 55 do RPS, restou abolida do ordenamento jurídico pátrio a possibilidade de conversão de aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade.

Assim sendo, se um empregado aposentado por invalidez completar 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher), na vigência da lei 8.213/91, não há a possibilidade de converter a aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade.

Contudo, atente-se que o empregado aposentado por invalidez⁹ poderá apresentar pedido de aposentadoria por idade¹⁰, isto é, desde que desista daquele outro benefício.

Proposta de solução 1. Conversão em aposentadoria definitiva após cinco anos de inatividade.

Outro posicionamento que se tem buscado adotar é que após cinco anos de inatividade, a aposentadoria por invalidez se tornaria definitiva e, conseqüentemente, poderia o empregador promover a dispensa do empregado.

Ocorre que, referido posicionamento, além de não possuir base legal, esbarra na normativa da lei 8.213/91, a qual prevê que a aposentadoria por invalidez pode ser revista a qualquer momento – artigos 46 e 47.

Nesse sentido é a jurisprudência:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA 221, II, DO TST. Embargos Declaratórios providos com efeito modificativo, para reformar a decisão proferida e reexaminar o Agravo de Instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. Viável o provimento do agravo de instrumento ante possível violação do arts. 475 da CLT e 47, I, da lei 8.213/91. Agravo de instrumento provido. RECURSO

DE REVISTA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ, POR MAIS DE CINCO ANOS. ENCERRAMENTO DA UNIDADE INDUSTRIAL. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO EM OUTRA EMPRESA DO GRUPO ECONÔMICO. A suspensão do contrato de trabalho importa a descontinuidade das obrigações trabalhistas fundamentais, quais sejam, o salário e a disponibilidade da energia de trabalho. As obrigações secundárias continuam vigendo. Há paralisação apenas dos efeitos principais do vínculo empregatício, isto é, prestação de serviço, pagamento de salários e a contagem do tempo de serviço. No entanto, as cláusulas contratuais compatíveis com a suspensão continuam impondo direitos e obrigações, porquanto subsiste intacto o vínculo de emprego. Não existe previsão legal de que a aposentadoria por invalidez converta-se em definitiva após cinco anos, sendo possível o retorno do empregado ao trabalho, a qualquer momento, mesmo após 5 anos, em caso de recuperação da capacidade de trabalho. Além disso, não se justifica a rescisão por iniciativa unilateral do empregador, ainda que tenha ocorrido o encerramento da unidade industrial onde o reclamante trabalhava, já que restou consignado nos autos que a empresa continua existindo. Recurso de revista conhecido e provido.

*(RR - 5281-46.2010.5.15.0000 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 26/06/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013)*¹¹

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. PROVISORIEDADE. CONVERSÃO EM APOSENTADORIA DEFINITIVA APÓS CINCO ANOS DE INATIVIDADE. FALTA DE BASE LEGAL. NÃO HÁ NORMA LEGAL QUE IMONHA A CONVERSÃO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ EM DEFINITIVA, APÓS CINCO ANOS DE INATIVIDADE. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ É SEMPRE PROVISÓRIA, PORQUE O SEGURADO PODE RECUPERAR-SE E RETORNAR AO MERCADO DE TRABALHO. É NULA A BAIXA DO CONTRATO DE TRABALHO NA CTPS DO EMPREGADO LICENCIADO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE PORQUE O PAGAMENTO DO AUXILIO-DOENÇA EVIDENCIA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SE APÓS A CONCESSÃO DO AUXILIO-DOENÇA A AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA DECIDE APOSENTAR O TRABALHADOR, POR INVALIDEZ, O CONTRATO DE TRABALHO CONTINUARÁ SUSPENSO ATÉ A RECUPERAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA OU MENTAL DO SEGURADO, OU ATÉ QUE COMPLETE O LIMITE DE IDADE NECESSÁRIO À APOSENTAÇÃO DEFINITIVA.

*(TRT-1 - RO: 02618000420045010341 RJ, Relator: JOSÉ GERALDO DA FONSECA, Data de Julgamento: 25/04/2007, SÉTIMA TURMA, Data de Publicação: 14/05/2007)*¹²

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RESCISÃO CONTRATUAL NULA. Enquanto o empregado estiver aposentado por invalidez, seu contrato de trabalho se manterá suspenso, ainda que por período superior a cinco anos. O artigo 47 da lei 8.213/91 não mais impõe qualquer limitação temporal à suspensão do contrato de trabalho em virtude de aposentadoria por invalidez, não havendo falar na transmutação da transitoriedade desta para definitiva pelo simples transcurso do prazo de cinco anos após a data da concessão.

*(TRT-4 - RO: 00000559320135040733 RS 0000055-93.2013.5.04.0733, Relator: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER, Data de Julgamento: 20/03/2014, 3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul)*¹³

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO. A aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho pelo tempo determinado pelas leis da previdência social, consoante previsão do artigo 475, da CLT. Entretanto, a legislação previdenciária não estipula que a aposentadoria se torne definitiva após cinco anos, sendo que o artigo 47, I, da lei 8.213/91 trata apenas da cessação do benefício previdenciário, não cabendo falar em extinção do contrato. Em decorrência, não se aplica a esses casos a prescrição bienal total prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, que pressupõe a extinção do vínculo empregatício. Esse instituto tem aplicação, na espécie, somente naquilo que toca à prescrição quinquenal, consoante os termos da OJ nº 375, da SDI-1, do C. TST. Recurso Ordinário da reclamada ao qual se nega provimento, nesse aspecto.

(TRT-2 - RO: 00012998820125020461 SP 00012998820125020461 A28, Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, Data de Julgamento: 15/04/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 22/04/2015)¹⁴

Assim sendo, o que se verifica é que a jurisprudência pátria, em sua grande maioria, tem firmado o entendimento de que a aposentadoria por invalidez não se convola em definitiva, mesmo após o transcurso do prazo de cinco anos.

Proposta de solução 2. Da isenção de exame médico após 60 (sessenta) anos de idade ao aposentado por invalidez. Inovação trazida pela [lei 13.063/14](#).

Conforma já tratado, não obstante não se verifique nenhuma norma que trate expressamente acerca da definitividade da aposentadoria por invalidez ou a possibilidade de sua convolação em aposentadoria por idade, tem-se que a lei 13.063/14 trouxe inovação legislativa, cuja interpretação poderá oportunizar a definitividade da aposentadoria por invalidez.

Dispõe o artigo 101, §1º da lei 8.213/91¹⁵, cuja redação fora incluída pela lei 13.063/14:

Art. 101. O segurado em gozo de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e o pensionista inválido estão obrigados, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado, e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

§ 1º O aposentado por invalidez e o pensionista inválido que não tenham retornado à atividade estarão isentos do exame de que trata o caput deste artigo: (Redação dada pela lei 13.457/17)

I - após completarem cinquenta e cinco anos ou mais de idade e quando decorridos quinze anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu; ou (Incluído pela lei 13.457/17)

II - após completarem sessenta anos de idade. (Incluído pela lei nº 13.457, de 2017)

§ 2º A isenção de que trata o § 1º não se aplica quando o exame tem as seguintes finalidades: (Incluído pela lei 13.063/14)

I - verificar a necessidade de assistência permanente de outra pessoa para a concessão do acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do benefício, conforme dispõe o art. 45; (Incluído pela lei 13.063/14)

II - verificar a recuperação da capacidade de trabalho, mediante solicitação do

aposentado ou pensionista que se julgar apto; (Incluído pela Lei nº 13.063, de 2014)

III - subsidiar autoridade judiciária na concessão de curatela, conforme dispõe o art. 110. (Incluído pela Lei nº 13.063, de 2014)

§ 3o (VETADO). (Incluído pela lei nº 13.457, de 2017)

§ 4o A perícia de que trata este artigo terá acesso aos prontuários médicos do periciado no Sistema Único de Saúde (SUS), desde que haja a prévia anuência do periciado e seja garantido o sigilo sobre os dados dele. (Incluído pela lei 13.457/17)

§ 5o É assegurado o atendimento domiciliar e hospitalar pela perícia médica e social do INSS ao segurado com dificuldades de locomoção, quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido, nos termos do regulamento. (Incluído pela lei nº 13.457, de 2017)

Destaque-se que a referida normativa dispõe claramente que o aposentado por invalidez que não precisará mais ser submetido a exames médicos, em duas situações:

a) após completarem cinquenta e cinco anos ou mais de idade e quando decorridos quinze anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu;

b) após completarem sessenta anos de idade

Ora, se o aposentado por invalidez não precisa mais passar por perícia médica quando implementada uma das duas condições acima destacadas, evidentemente que, a interpretação que poderá ser adotada é a de que a aposentadoria será considerada DEFINITIVA!

O doutrinador Gustavo Fillipe Barbosa Garcia, já se manifestou sobre o assunto:

Cabe destacar que o art. 101, §1º, da lei 8.213/91, incluído pela lei 13.063/14, passou a prever que o aposentado por invalidez (e o pensionista inválido) fica isento do exame médico a cargo da Previdência Social após completar 60 (sessenta) anos de idade. Com isso, há possibilidade de entendimento de que, após essa idade, a situação passaria a ter contornos mais definitivos, o que poderia permitir a cessão do contrato de trabalho pelo empregador¹⁶.

Destaque-se que, a referida dispensa de perícia, não se aplica nas hipóteses previstas do §2º do artigo 101 da lei 8.213/91.

Evidentemente que a referida possibilidade ainda não se encontra pacificada pelos Tribunais Trabalhistas, pelo contrário, há jurisprudência no sentido de que a referida normativa não teve o condão de convolar a aposentadoria de invalidez em definitiva:

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DISPENSA DE EXAME PERIÓDICO A SEGURADO COM IDADE DE 60 ANOS. LEI 13.063/2014, QUE ACRESCENTOU OS PARÁGRAFOS 1º E 2º AO ART. 101, DA LEI 8.213/91. CONVERSÃO EM APOSENTADORIA DEFINITIVA. EXTINÇÃO DO CONTRATO. Em que pese a dispensa de exame médico periódico do segurado aposentado por invalidez, com idade de 60 anos, essa alteração na lei previdenciária não teve o condão de convolar a aposentadoria por invalidez em definitiva, a ensejar a extinção do contrato de trabalho, que continua suspenso, por expressa determinação do art. 475, caput, da CLT. Nessa circunstância, a intenção da Consignante de pretender seja reconhecida a extinção do

contrato de trabalho do empregado aposentado por invalidez não encontra respaldo, motivo por que se nega provimento ao recurso.

(TRT18, RO - 0011017-78.2015.5.18.0261, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 15/12/2015)¹⁸

Assim sendo, com base no exposto, verifica-se que a única saída legislativa com argumento plausível e defensável é que a empresa possa promover a demissão do empregado quando alcançado as condições previstas no §1º do artigo 101 da lei 8.213/91.

Breves considerações acerca da súmula 217 do STF.

Cumpra aqui fazer breve comentário acerca da súmula 217 do STF¹⁹, a qual apresenta a seguinte redação:

Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo. *Sessão Plenária de 13/12/63*

Referida súmula, segundo o atual posicionamento do TST, muito embora ainda esteja vigente, possui redação dada em 13/12/63, ou seja, quando estava em vigor o artigo 4º, §3º, da [lei 3.332/57](#) (convolação da aposentadoria por invalidez em definitiva).

Ocorre que, atualmente, tem vigência o artigo 475 da CLT combinado com artigo 47 da lei 8.213/91, a qual não mais prevê a possibilidade de convolação, bem como impõe a suspensão do contrato de trabalho.

Nesse sentido:

RECURSO ESPECIAL. PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. CESSAÇÃO. SÚMULA 217/STF. INAPLICABILIDADE. - Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, não há falar em manutenção do benefício, mesmo que decorrido prazo superior a cinco anos de sua concessão. - Inaplicabilidade da Súmula nº 217/STF, cuja aplicação é restrita aos benefícios concedidos antes da [lei 3.807/60](#) (LOPS). - Recurso não conhecido.

(STJ - [REsp: 164212](#) PB 1998/0010223-0, Relator: Ministro HAMILTON CARVALHIDO, Data de Julgamento: 22/02/2000, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: --> DJ 05/06/2000 p. 221)²⁰

Assim sendo, tem prevalecido o entendimento de que a súmula 217 do STF, muito embora esteja em vigência, somente se aplica aos benefícios concedidos antes da lei 3.807/60 (LOPS).

Conclusão.

O atual posicionamento da jurisprudência pátria majoritária é no sentido de que o contrato de trabalho do empregado aposentado por invalidez encontra-se suspenso enquanto permanecer a aposentadoria por invalidez.

A lei 8.213, de 1991, publicada em 25/7/91, não contemplou a possibilidade de conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade e, em se tratando de benefício previdenciário, deve ser aplicada a lei vigente ao tempo do fato que determinou a incidência, não sendo possível, portanto a conversão da aposentadoria por invalidez em aposentadoria por idade.

Por sua vez, a “tese dos cinco anos” também não tem encontrado amparo no mundo jurídico, prova disso é que a jurisprudência pátria, em sua grande maioria, tem firmado o entendimento que a

aposentadoria por invalidez não se convola em definitiva após o transcurso do prazo de cinco anos, vez que a lei 8.213/1991 prevê que a aposentadoria por invalidez pode ser revista a qualquer momento – artigos 46 e 47.

Nesse mesmo sentido, muito embora a súmula 217 do STF esteja em vigência, esta somente deve ser aplicada aos benefícios concedidos antes da lei 3.807/60 (LOPS).

Contudo, como única alternativa para resolução da indefinitividade da suspensão do contrato de trabalho nos casos de aposentadoria por invalidez é aquela onde a demissão poderá ocorrer quando o empregado aposentado por invalidez alcançar alguma das condições previstas no §1º do artigo 101 da lei 8.213/91.

VISÃO DO TST

Operador de máquina não precisa de atestado do INSS para ser reintegrado

O reconhecimento do direito à estabilidade não depende do documento.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração ao emprego de um operador de máquina da Termomecânica São Paulo S.A., de São Bernardo do Campo (SP), e o pagamento das parcelas devidas no período compreendido entre a dispensa e a reintegração. Na decisão, a Turma seguiu o entendimento do TST de que a norma coletiva que condiciona a garantia de emprego à constatação da doença profissional por médico do INSS é ineficaz.

Doença profissional

Segundo o empregado, em razão da doença profissional que afetou seus punhos e sua coluna e lhe causou perda auditiva, teve a capacidade de trabalho reduzida. Por isso, sustentava que não podia ter sido dispensado, porque detinha a estabilidade provisória.

Atestado

O juízo de primeiro grau condenou a empresa à reintegração do empregado e ao pagamento de todas as parcelas referentes ao período entre a dispensa e a reintegração. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reformou a sentença, por entender que a norma coletiva da categoria estabelecia como uma das condições para o reconhecimento da estabilidade que a doença profissional fosse atestada e declarada por laudo pericial do INSS, como disposto na [Orientação Jurisprudencial 154](#) da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Entendimento superado

O relator do recurso de revista do operador, ministro Agra Belmonte, observou que o Tribunal Regional se baseou no entendimento superado do TST que considerava válida a exigência de atestado médico do INSS como condição para o reconhecimento da doença profissional, se assim houvessem as partes ajustado por norma coletiva. “Ocorre que a OJ 154 foi cancelada pelo Tribunal Pleno do TST por ocasião do julgamento de incidente de uniformização de jurisprudência”, assinalou.

De acordo com o relator, após o cancelamento da OJ, são ineficazes as normas coletivas que condicionam o direito dos empregados à garantia de emprego à constatação da doença profissional por médico do INSS.

Reintegração

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para afastar a exigência do atestado do INSS

quando a doença profissional for demonstrada de outra forma, como no caso, em que houve reconhecimento em juízo.

(MC/CF)

Processo: [RR-1165-26.2010.5.02.0463](#)

Amianto: prescrição começa a contar a partir de ciência da doença

O ex-empregado da Eternit foi diagnosticado mais de 15 anos depois do fim do contrato.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o juízo da 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ) julgue a reclamação trabalhista ajuizada por um servente que foi dispensado da Eternit S. A. em 1996 e, em 2012, foi diagnosticado com doença decorrente da exposição ao amianto. Segundo a Turma, por se tratar de caso em que o conhecimento da lesão ocorreu após a vigência da [Emenda Constitucional 45/2004](#), a jurisprudência do TST aplica a prescrição quinquenal trabalhista.

Espessamento pleural

O servente foi empregado da Eternit de 1973 a 1996. Em setembro de 2012, a Fundação Oswaldo Cruz emitiu laudo médico que diagnosticava espessamento pleural, doença compatível com a exposição ao amianto e reconhecida como incapacitante e altamente lesiva.

Na reclamação trabalhista, ajuizada em abril de 2016, ele pediu o pagamento de indenização por danos morais e materiais, sustentando que a empresa não havia adotado as medidas de proteção necessárias para atenuar os efeitos da inalação do material nem informado os empregados dos problemas gerados por ele. Segundo o servente, a Eternit escondia os resultados de exames médicos periódicos e demissionais que denunciavam a propagação da doença entre os empregados.

Prescrição bienal

O juízo de primeiro grau extinguiu o processo, por entender evidente a prescrição. “O contrato findou em 1996, 20 anos atrás”, assinalou. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que entendeu que a demanda fora ajuizada mais de dois anos depois da extinção do contrato de trabalho e da ciência da lesão.

Emenda Constitucional

No exame do recurso de revista do servente, a Sexta Turma observou que não houve, na reclamação, pedido de parcelas decorrentes do contrato de trabalho que se extinguiu em 1996, mas apenas a indenização reparadora em razão do conhecimento da lesão. Assinalou também que o diagnóstico se deu após a vigência da Emenda Constitucional 45/2004, que transferiu para a Justiça do Trabalho a competência para o julgamento dos pedidos de dano moral decorrente de acidente de trabalho ou de doença profissional.

A prescrição bienal, segundo o colegiado, está relacionada à contagem do prazo a partir da rescisão do contrato de trabalho e não tem correlação com o prazo de conhecimento de lesão para o fim de buscar reparação judicial posterior ao encerramento do contrato. De acordo com a jurisprudência do TST, o prazo prescricional deve observar o artigo 7º, inciso XXIX, da [Constituição da República](#), ou seja, cinco anos.

Por unanimidade, a Turma afastou a prescrição e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho, a fim de que prossiga no exame do mérito da demanda.

(LT/CF)

Processo: [ARR-100553-49.2016.5.01.0064](#)

Justiça do Trabalho julgará contribuição de empresa para previdência privada

A ação é contra a empresa, e não em desfavor da entidade de previdência privada.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de um eletricitário para que a Cemig Geração e Transmissão S.A. contribua com valores para a previdência privada calculados sobre as diferenças salariais reconhecidas em juízo. A situação jurídica se distingue da que ocorre quando o empregado cobra da entidade de previdência privada o recebimento da complementação de aposentadoria, hipótese em que a competência é da Justiça Comum.

Competência

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte deferiu ao eletricitário o pagamento de diferenças salariais relativas às progressões horizontais na carreira e à integração dos abonos de desempenho na remuneração. No entanto, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de que a empresa contribuisse para a conta do empregado na Forluz, entidade de previdência privada dos empregados da Cemig, em relação aos créditos reconhecidos judicialmente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença, por entender que qualquer matéria relativa a complementação de aposentadoria deve ser julgada pela Justiça Comum. O fundamento do TRT foram as decisões do Supremo Tribunal Federal nos recursos extraordinários (REs) [586453](#) e [583050](#), em que o Plenário afastou a competência da Justiça do Trabalho por não haver relação trabalhista entre o associado e a entidade de previdência privada.

TST

No exame do recurso de revista, a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou que a diretriz fixada pelo Supremo se restringe à competência nos casos em que se discute o benefício da complementação de aposentadoria a ser pago pela entidade de previdência privada, e não se estende às contribuições devidas pelo empregador.

A ministra assinalou que cabe à Justiça do Trabalho julgar o recolhimento das contribuições devidas pelo empregador à previdência privada em relação às diferenças salariais deferidas em juízo. Esse entendimento, segundo a relatora, foi adotado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST no processo [E-ED-RR-10318-57.2015.5.03.0018](#), que tratou de caso semelhante. A SDI-1 é o órgão responsável por unificar a jurisprudência entre as Turmas do Tribunal.

Por unanimidade, a Oitava Turma deu provimento ao recurso e determinou o retorno do processo ao TRT, para prosseguir no julgamento.

(GS/CF)

Processo: [ARR-10141-47.2016.5.03.0022](#)

Culpa exclusiva de servente por acidente em travessia de rio afasta direito a indenização

Havia determinação expressa para que se usasse uma ponte.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a condenação da GDK S.A., de Salvador (BA), e da Petróleo Brasileiro S. A. (Petrobras) ao pagamento de indenização por danos morais e materiais a um servente de obras que sofreu acidente ao atravessar um córrego em Itatiba (SP). Por unanimidade, o colegiado concluiu que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do empregado.

Incapacidade

Segundo o processo, o servente, que trabalhava na construção de um túnel para gasoduto, caiu ao pular o córrego. No acidente, fraturou o fêmur esquerdo e lesionou o joelho esquerdo. De acordo com o laudo pericial, ele teve de realizar várias cirurgias para retificação óssea do fêmur e ficou com incapacidade total e definitiva para as funções que antes desempenhava.

Culpa

Ao avaliar os depoimentos das testemunhas, que afirmaram que todos atravessaram o córrego, até mesmo o encarregado, cuja função é supervisionar a execução da obra e proibir a prática de atos inseguros, o juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campinas (SP) concluiu que tanto as empresas quanto o servente tiveram culpa pelo acidente. Assim, a GDK e a Petrobras foram condenadas a pagar R\$ 7 mil por danos morais e 30% do salário do empregado por danos materiais até ele completar 65 anos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) aumentou o valor da reparação por danos materiais em R\$ 46 mil e ainda atribuiu R\$ 5 mil por danos estéticos. A majoração, calculada com base na expectativa de sobrevida do empregado a partir de dados atualizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em relação à data do acidente, abrangia ainda o terço das férias e o 13º salário.

Ponte

O relator do recurso de revista das empresas, ministro Alexandre Luiz Ramos, observou que, de acordo com o registro do TRT, a travessia era expressamente vedada pela empresa e havia uma ponte para alcançar o outro lado do córrego sem riscos. “Embora o Tribunal Regional tenha concluído pela culpa concorrente entre as empresas e o trabalhador, o que se extrai dos depoimentos consignados no acórdão é que o acidente de trabalho decorreu de culpa exclusiva da vítima”, afirmou. “O acidente de trabalho ocorreu sem que as empresas contribuíssem para o evento danoso, causado exclusivamente por culpa da vítima”, concluiu.

A decisão foi unânime. A defesa do servente opôs embargos de declaração, ainda não examinados.

(RR/CF)

Processo: [RR-8600-08.2008.5.15.0092](#)

Madeira é responsabilizada por acidente com operador de motosserra

A atividade foi considerada de alto risco.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a responsabilidade da Araupel S. A., madeireira do Paraná, pelo acidente de trabalho sofrido por um operador de motosserra. Para a Turma, a atividade profissional desempenhada com o uso de motosserra deve ser considerada de risco, cabendo à empresa indenizar o empregado.

Galho

Quando cortava um pinheiro, o operador foi atingido pela queda de um galho e teve o braço esquerdo fraturado. Por conta do acidente, ocorrido em janeiro de 2009, ficou afastado nove meses, período em que se submeteu a duas cirurgias.

Na reclamação trabalhista, ele disse que, ao retornar ao trabalho, passou a exercer a função de auxiliar florestal. Logo depois, no entanto, voltou a operar a motosserra apenas com o braço direito, pois, segundo ele, não tinha mais força alguma no braço esquerdo. E assim permaneceu, até que o engenheiro de segurança da empresa o viu manejando a máquina e determinou seu remanejamento imediato para a função de ajudante de marceneiro. Em razão do acidente de trabalho, o empregado pediu a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, materiais e estéticos.

Descuido

O juízo da Vara do Trabalho de Laranjeiras do Sul (PR) negou os pedidos, por entender que não era possível concluir se o acidente ocorrera “por descuido do empregado ou por descaso da empresa”. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região manteve a sentença, com fundamento na teoria da responsabilidade subjetiva, segundo a qual se exige a demonstração da culpa da empresa (negligência, imperícia ou imprudência) pela ocorrência do acidente.

Teoria do risco

No recurso de revista, o empregado defendeu a aplicação da teoria do risco e da responsabilidade objetiva da empresa. Segundo ele, o dever de indenizar existiria mesmo que a empresa adotasse todas as medidas adequadas para a segurança do trabalho, pois o uso da motosserra, em si, já constitui atividade de alto risco.

Risco acentuado

A Segunda Turma do TST entendeu que, de fato, a atividade profissional desempenhada com o uso de motosserra deve ser considerada de risco. “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil preconiza que a responsabilidade independe da existência de culpa quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, assinalou o relator, ministro José Roberto Freire Pimenta. “Está-se diante da responsabilidade objetiva, em que, mesmo ausente a culpa ou o dolo do agente, a reparação será devida”.

O colegiado considerou que as funções exercidas pelo operador de motosserra apresentam risco acentuado, ou seja, mais elevado que aquele inerente às atividades de risco em geral, diante da maior potencialidade de ocorrência do sinistro. Reconhecidos o desempenho de atividade de risco e a responsabilidade objetiva da empresa, o processo voltará à Vara de origem, para que seja definida a valoração da indenização.

A decisão foi unânime.

(GL/CF)

Processo: [RR-347-77.2012.5.09.0053](#)

Empregado com “pulmão negro” vai receber remuneração relativa ao período de afastamento

A doença pulmonar decorreu de atividades na empresa

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a um empregado da Minas Mineraias Industriais Ltda. (e outro), de Santa Catarina, a remuneração relativa ao período em que ficou afastado do trabalho após ter sido despedido, mesmo com o diagnóstico de pneumoconiose (pulmão negro). Os ministros reconheceram a natureza discriminatória da dispensa, que caracterizou abuso de direito do empregador.

Dispensa

O empregado, contratado para a função de serviços gerais, ajuizou a reclamação trabalhista na 1ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC) e pediu a nulidade da dispensa. Sustentou que se encontrava doente e sem condições de trabalho ao ser despedido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) entendeu que não se tratava de despedida discriminatória porque o empregado não havia apresentado provas nesse sentido. Segundo o TRT, o ato de dispensar empregados, com ou sem justa causa, é um direito do empregador, e o rompimento imotivado do contrato de trabalho, por si só, não caracteriza ilicitude.

Doença estigmatizante

A relatora do recurso de revista do empregado, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que as

pneumoconioses são doenças típicas de pessoas que trabalham em minas de subsolo e na exploração de minerais, sujeitas à exposição de poeira, como é o caso da atividade da Minas Metais Industriais. Na sua avaliação, a patologia pode ser considerada estigmatizante, sobretudo em regiões com alto índice de trabalhadores atingidos, como no caso das minas de carvão de Criciúma (SC), região da empresa, porque a população conhece seus efeitos.

Nesse sentido, a ministra destacou que, conforme a jurisprudência do TST (Súmula 443), presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave estigmatizante.

Vulnerabilidade

Segundo a ministra, a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade e com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, “de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego e preservar o valor social do trabalho e da dignidade humana, fundamentos da República”.

Caráter discriminatório

No caso em julgamento, a relatora destacou que o empregado foi despedido logo após retornar de licença concedida pela própria empresa, cenário em que é presumível o caráter discriminatório da demissão. “Ciente do estado de saúde dele, cabia ao empregador o ônus de provar a regularidade da dispensa”, afirmou.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, foram opostos embargos de declaração.

(MC/CF)

Processo: [RR-3111-03.2015.5.12.0003](#)

Readaptação em outra função não implica recuperação da capacidade de trabalho

A recuperação diz respeito à mesma atividade exercida antes da doença ocupacional.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou as Casas Bahia Comercial Ltda. a pagar a pensão mensal a um ajudante no período em que ele permanecer incapacitado para a função que exercia em razão de doença ocupacional. Segundo a Turma, a readaptação do empregado em função diferente da que exercia antes da doença não significa recuperação da capacidade de trabalho.

Cargas extenuantes

O ajudante externo foi contratado em março de 1997 para carregar e descarregar mercadorias dos caminhões. Em 2004, aos 52 anos, foi diagnosticado com hérnia discal e lesões nos membros superiores. Desde então, ficou afastado diversas vezes por auxílio-doença do INSS.

Na reclamação trabalhista, o ajudante sustentou que esse tipo de doença é comum entre os empregados da empresa, que são submetidos a cargas extenuantes de trabalho e obrigados a carregar peso excessivo e bem acima do limite previsto pelas normas do Ministério do Trabalho.

Outro ponto destacado foi que ele não havia recebido treinamento específico para a função e, por isso, a empresa teria assumido o risco de causar dano à sua integridade física ao descumprir normas de segurança do trabalho. Assim, pediu indenização por danos materiais, morais e estéticos e pensão mensal vitalícia.

Sem relação

Para a juíza da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a perícia realizada pelo INSS não encontrou relação entre a doença e as atividades realizadas, o que justificaria o pagamento de auxílio-doença, e não de auxílio-acidentário. Assim, julgou improcedentes todos os pedidos do ajudante externo.

Incapacidade

Ao Tribunal Regional da 1ª Região (RJ), o empregado argumentou que na perícia havia sido constatada a sua incapacidade total temporária para atividades de sobrecarga mecânica em membros superiores e da coluna vertebral e reiterou que não tinha nenhum desses problemas quando entrara na empresa.

Para os desembargadores, o laudo pericial demonstrou que o problema havia sido adquirido em virtude das atividades específicas realizadas pelo empregado e, portanto, estaria enquadrado como doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho pela Lei 8.213/1991 (artigos 20 e 21). Com isso, condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 10 mil por danos morais e pensão mensal enquanto perdurasse a incapacidade do empregado para o trabalho. No entanto, como ele havia sido readaptado em outra função por recomendação do INSS, o TRT entendeu que houve a recuperação da capacidade de trabalho.

Readaptação

No recurso de revista, o empregado questionou o limite do pagamento da pensão mensal e enfatizou que sua incapacidade permanece. O problema, segundo a argumentação, é que a empresa teria entendido que a readaptação seria suficiente para suspender o pagamento da pensão.

Para a Sexta Turma, a previsão de pagamento da pensão mensal enquanto perdurar a incapacidade se refere à função que era exercida pelo empregado antes da doença ocupacional. Assim, a readaptação em função diferente não significa recuperação da capacidade de trabalho, mas a consolidação da incapacidade para a atividade anteriormente exercida e, portanto, não autoriza a cessação do pagamento da pensão mensal.

A decisão foi unânime.

(JS/CF)

Processo: [RR-35500-54.2008.5.01.0080](#)

Erro formal não afasta direito de vendedor à estabilidade pré-aposentadoria

pesar de cumprir o tempo de serviço, ele entregou extrato previdenciário com atraso.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade pré-aposentadoria de um vendedor dispensado sem justa causa pela Comercial Automotiva S.A. Apesar de ter cumprido os requisitos temporais para a estabilidade, ele não comunicou à empresa o atendimento das condições conforme determinava a convenção coletiva.

O erro fez com que o juízo de segundo grau indeferisse a estabilidade. Mas, para os ministros, cabia à empresa saber o tempo de serviço a fim de tornar eficaz o direito coletivo que aceitou.

Estabilidade pré-aposentadoria

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2013/2014, vigente na época da dispensa, garantia ao empregado com mais de 20 anos de serviço prestado à mesma empresa a estabilidade nos dois anos anteriores à data de aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço. No entanto, no caso de dispensa sem justa causa, a pessoa despedida tinha de apresentar ao empregador o extrato de informações previdenciárias, a fim de comprovar o preenchimento do requisito. Essa comunicação deveria ocorrer até 30 dias após o recebimento do aviso-prévio. Caso contrário, o empregado perderia a garantia de emprego.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campinas (SP) julgou procedente o pedido do vendedor para receber a indenização correspondente aos salários do período de estabilidade. Ficou comprovado que ele havia sido despedido a menos de dois anos do direito de se aposentar e que tinha mais de 20 anos de serviço para o mesmo empregador.

Extrato previdenciário

No julgamento do recurso da Comercial Automotiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) negou o direito à estabilidade porque o vendedor não havia apresentado o extrato de informações previdenciárias no prazo previsto na CCT. Ele havia apenas anotado que teria direito à garantia de emprego em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), homologado menos de 30 dias depois da entrega do aviso-prévio. Para o Tribunal Regional, a ressalva no TRCT não supre a ausência do extrato.

TST

O relator do recurso de revista do vendedor, ministro Douglas Alencar Rodrigues, destacou que, conforme a jurisprudência do TST, a exigência de o empregado comunicar ao empregador a proximidade da aposentadoria por tempo de serviço não está de acordo com a garantia provisória de emprego instituída na CCT, “até porque a empresa tem amplo acesso aos assentamentos funcionais dos seus empregados”.

Com base em [decisão](#) da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão unificador da jurisprudência das Turmas do TST, o relator afirmou que o empregador tem o dever legal de resguardar a eficácia da cláusula coletiva a que se obrigou, em respeito à boa-fé objetiva daqueles que estão na iminência de adquirir o direito à estabilidade.

Por unanimidade, a Turma condenou a Comercial a pagar os salários relativos ao período entre a data da despedida e a do final da garantia de emprego.

(GS/CF)

Processos: [RR-11735-18.2014.5.15.0092](#)

ECT consegue reduzir indenização a atendente com Síndrome de Burnout

Embora a atitude da empresa tenha contribuído para o agravamento da doença, o valor de R\$ 80 mil foi considerado excessivo.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reduziu de R\$ 80 mil para R\$ 30 mil o valor a ser pago pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) a um atendente que desenvolveu Síndrome de Burnout em decorrência de assédio moral. Para a Turma, o valor fixado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) foi excessivo em relação ao fato que motivou a condenação.

Desqualificação

O atendente foi aprovado em concurso em 2002 para trabalhar na agência dos Correios em Candeias do Jamari, próximo a Porto Velho (RO). Segundo ele, em 2005, quando passou a exercer função gratificada, o gerente de vendas começou a ameaçar substituí-lo devido aos baixos resultados nas vendas, a expô-lo diante dos colegas por não atingir as metas e a desqualificá-lo profissionalmente.

Síndrome

A perícia médica realizada pelo INSS em junho de 2015 constatou que o atendente sofria de Síndrome de Burnout, termo usado para representar distúrbio psíquico caracterizado por exaustão prolongada e diminuição do interesse em trabalhar. A doença está normalmente relacionada à realização de jornadas de trabalho extenuantes, que causam o esgotamento físico e emocional do profissional.

Omissão

Na reclamação trabalhista, o atendente disse que a empresa foi omissa em relação ao assédio e negligente em relação ao seu estado de saúde, embora tenha recebido toda a orientação técnica e profissional para lidar com o caso. Afirmou ainda que o gerente “fez de tudo” para retirá-lo da

função que exercia, mesmo tendo todas as competências necessárias para desempenhá-la.

Assistência

A ECT negou a ocorrência de assédio e de qualquer correlação entre a doença e o trabalho. De acordo com a empresa, não foram considerados, na perícia, resquícios de doença degenerativa ou congênita, nem a afirmação do empregado de que vivia em ambiente doméstico insalubre. A empresa garantiu que sempre reconheceu a dedicação e a capacidade profissional do atendente e que procurou proporcionar-lhe os meios de tratamento adequados, com assistência médica de alto nível.

Doença

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho (RO) observou que a doença ocupacional, confirmada por perícia médica judicial, não foi causada pelo assédio moral, mas pela dedicação exagerada ao trabalho e pelo desejo de ser o melhor e de demonstrar alto desempenho. “Assédio moral é outra coisa, totalmente diferente”, destacou. Nessa linha, o juízo não reconheceu o assédio moral, mas condenou a empresa a pagar R\$ 200 mil por danos morais em razão da doença ocupacional.

Redução

O TRT, no exame do recurso ordinário da ECT, entendeu que, ainda que não tenha ficado comprovada a existência do assédio moral, o ambiente de trabalho, especialmente em relação à cobrança de metas, pode ter sido responsável por desencadear a doença. Todavia, o órgão considerou alto o valor fixado no primeiro grau e o reduziu para R\$80 mil.

Vilipêndio

No recurso revista, a ECT argumentou que o valor da indenização ainda era desproporcional e pediu a sua redução, sustentando que as atividades do empregado não eram de risco e que “os valores espirituais e a imagem do atendente não foram submetidos a vilipêndios de nenhuma hipótese”.

Razoabilidade

A relatora, ministra Dora Maria da Costa, observou que a culpa da empresa ficou materializada depois que, após a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), foram desconsideradas as recomendações médicas para a readaptação do empregado em outro setor. O fato, na visão da relatora, contribuiu para o agravamento significativo da doença. Contudo, entendeu que o valor da indenização ainda se mostrava excessivo diante do fato que ensejou a condenação e determinou a redução.

A decisão foi unânime.

15 horas por dia

Em outro caso sobre assédio moral, a Oitava Turma deu provimento a recurso da Cofco Brasil S.A., de Meridiano (SP), para afastar a condenação ao pagamento de indenização de R\$ 2 mil a um motorista de ônibus que sustentava cumprir jornada extenuante porque trabalhava 15 horas por dia.

O empregado disse na reclamação trabalhista que trabalhava dia sim, dia não, transportando trabalhadores rurais para as frentes de trabalho no corte de canas. Segundo ele, a jornada era realizada em turnos de oito horas e comprometia todo o seu dia. Sem suportar mais as condições impostas pela empregadora, disse que preferiu pedir demissão.

Dano existencial

O pedido de indenização foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) condenou a Cofco ao pagamento de indenização por dano existencial de R\$ 2 mil. Segundo o TRT, a exigência de trabalho extraordinário configurou jornada extremamente penosa, retirando do empregado o tempo

necessário ao convívio familiar, ao lazer e à recuperação da higidez física e mental.

TST

No recurso ao TST, a empresa defendeu que era uma mera tomadora de serviços e que os fatos que ensejaram o dano foram alheios a sua vontade. Ainda segundo a Cofco, não foram observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade no valor arbitrado.

A relatora, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, considerou que não há na decisão do TRT elementos que demonstrem o dano existencial ou que o excesso de horas extras tenha gerado prejuízo à vida pessoal do empregado.

(RR/CF)

Processos: [RR-1306-21.2016.5.14.0004](#) e [ARR-10384-73.2017.5.15.0037](#)

Auxílio previdenciário e surgimento de doença afetam estabilidade por acidente do trabalho

Detalhes afetam decisões sobre estabilidade para dois ex-empregados.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a um auxiliar operacional a indenização substitutiva da remuneração do período de estabilidade provisória. Dispensado pelo Serviço Social da Indústria (Sesi), ele não recebeu auxílio-doença acidentário, requisito para a vítima de acidente do trabalho ter direito à manutenção do contrato de emprego por 12 meses após o fim do benefício previdenciário ([artigo 118](#) da Lei 8.213/1991). Em outro processo, a Sexta Turma deferiu a estabilidade a um ex-empregado cuja doença, comprovada após a dispensa, foi desencadeada pelas atividades exercidas.

Auxílio-doença

O auxiliar do SESI sofreu acidente de trânsito em fevereiro de 2014 quando voltava do serviço em Fortaleza (CE) e ficou afastado das atividades até dezembro do mesmo ano em decorrência de fratura na tíbia. Embora o acidente ocorrido entre o local de trabalho e a residência do empregado seja considerado de trabalho, ele recebeu do INSS auxílio-doença não acidentário. Após a dispensa, em janeiro de 2015, o industrial argumentou, na reclamação trabalhista, que tinha direito ao pagamento da remuneração relativa à estabilidade não usufruída.

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região determinou o pagamento da indenização. Apesar de o [artigo 118](#) da Lei 8.213/1991 condicionar a estabilidade ao recebimento do auxílio-doença acidentário, o TRT entendeu que a falta da concessão do benefício não impediria o reconhecimento do direito.

Requisitos

No recurso de revista, o Sesi sustentou que não foram satisfeitos os requisitos listados no item II da [Súmula 378](#) do TST para o deferimento da estabilidade. Conforme a jurisprudência, são pressupostos para a concessão o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, observou que os requisitos foram descumpridos, o que torna indevida a indenização substitutiva. De acordo com o ministro, apesar do acidente de trabalho e do afastamento superior a 15 dias, o auxiliar recebeu auxílio-doença comum e não há notícia de que ele seja portador de doença profissional relacionada às tarefas desempenhadas.

Doença profissional

No outro processo, ficou demonstrada a correlação entre a tendinite nos ombros e o serviço que um operador desenvolvia na Alpargatas S.A. em Campina Grande (PB). A Sexta Turma do TST, ao

julgar o recurso de revista, restabeleceu a sentença em que havia sido deferida a indenização correspondente aos salários dos 12 meses seguintes à data da rescisão. Os ministros aplicaram ao caso a parte final do item II da [Súmula 378](#), que reconhece o direito à estabilidade provisória se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O [artigo 118](#) da Lei 8.213/1991 somente garante o direito à estabilidade após a cessação do auxílio-doença acidentário. Mas a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, ao citar a equiparação entre doença profissional e acidente do trabalho ([artigo 20](#)), destacou que não se pode deixar a pessoa com doença profissional ou do trabalho à margem da proteção do artigo 118.

De acordo com a ministra, as doenças ocupacionais normalmente não se manifestam subitamente, mas vão se instalando pouco a pouco no organismo até causarem a incapacidade temporária ou permanente do empregado. Nesses casos, muitas vezes não há o efetivo recebimento de auxílio-doença acidentário antes da extinção do contrato em razão das características diferenciadas entre o acidente propriamente dito e a doença, explicou. “Uma vez comprovado o nexos causal entre a doença ocupacional e a atividade desenvolvida, torna-se desnecessária a percepção do auxílio-doença acidentário para garantir o direito à estabilidade provisória”, concluiu.

As decisões foram unâneas.

(GS/CF)

Processos: [RR-1318-46.2015.5.07.0010](#) e [RR-603-53.2017.5.13.0014](#)

Empregador tem responsabilidade por acidente com moto apesar da culpa de terceiro

A exposição de motociclista à atividade de risco motivou a responsabilização.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a responsabilidade civil da Back – Serviços de Vigilância e Segurança Ltda. pelo acidente de moto que lesionou um vigilante durante ronda. Como a atividade profissional é considerada de risco, os ministros concluíram que o fato de o acidente ter sido causado por terceiro não afasta a responsabilidade do empregador de reparar os danos causados ao empregado. Em outro processo, o eventual ressarcimento da indenização pode ser cobrado de quem causou o infortúnio.

Acidente de moto

O vigilante caiu da moto quando ia verificar o disparo de alarme numa empresa cliente e se chocou com restos de obra numa rodovia federal no interior de Santa Catarina. Ele fraturou a clavícula e o úmero e, sem condições de retornar às atividades, foi aposentado por invalidez. Na reclamação trabalhista, pediu a responsabilização do empregador e o pagamento de indenizações por danos morais, estéticos e materiais.

Culpa de terceiro

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido ao considerar que a culpa exclusiva pelo acidente foi da empresa responsável pela obra, e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a decisão. Para o TRT, como a culpa exclusiva de terceiro é incontroversa, não há motivo para condenar a Back, pois o evento que resultou no acidente “não tem relação com alguma conduta patronal”.

Responsabilidade

Na análise do recurso de revista do vigilante, o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, assinalou que o TST, com base no [artigo 927](#), parágrafo único, do Código Civil, entende que há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade desenvolvida pelo empregador implica, por sua natureza, risco aos direitos do empregado. É o caso, segundo ele, do

serviço que demanda uso de motocicleta, considerado perigoso nos termos do [artigo 193](#), parágrafo 4º, da CLT.

Ressarcimento

De acordo com o ministro, se a atividade é de risco e ocorre um acidente, o empregador deve indenizar a vítima e, depois, pode buscar o ressarcimento do valor pago a título de indenização com o culpado. “O fato de o acidente ter sido causado por terceiro não exime o empregador da responsabilidade objetiva pela reparação dos danos causados quando o infortúnio é decorrente do risco inerente às funções desenvolvidas”, explicou.

Por unanimidade, a Terceira Turma acompanhou o voto do relator e determinou o retorno do processo à Vara do Trabalho de Timbó (SC) para julgar, com essa perspectiva, os pedidos de indenização.

(GS/CF)

Processo: [RR-729-60.2010.5.12.0052](#)