

ABORDAGEM 1:
A IMPORTÂNCIA DOS RECONHECIMENTOS DE
VÍNCULOS E A PREVIDÊNCIA



Ainda que o trabalhador esteja laborando sem o registro de trabalho em CTPS, venha a sofrer algum tipo de acidente de trabalho, tendo sua capacidade laborativa reduzida por mais de quinze dias, terá garantia de emprego, desde que atendidos os requisitos para a caracterização da relação de emprego (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 594).

Título VIII
Da Ordem Social
Capítulo II
Da Seguridade Social
Seção III
Da Previdência Social

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

I- **cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;**

II- **proteção à maternidade, especialmente à gestante;**

III- **proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;**

IV- **salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;**

V- **pensão por morte** do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

§1ºÉ vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, **ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência,** nos termos definidos em lei complementar.

§2ºNenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

§3ºTodos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§10.Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

§11.Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

§12.Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para atender a **trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo.**

§13.O sistema especial de inclusão previdenciária de que trata o § 12 deste artigo terá alíquotas e carências inferiores às vigentes para os demais segurados do regime geral de previdência social.

ABORDAGEM 2:

A UBERIZAÇÃO E A PREVIDÊNCIA

[No Manifesto de 1848](#), numa das passagens mais famosas do texto, Marx e Engels afirmam:

“A burguesia não pode existir sem revolucionar permanentemente os instrumentos de produção, portanto as relações de produção, portanto as relações sociais todas”.

Mês passado foi divulgado que, com o fechamento de uma loja na Austrália, há hoje [apenas uma única Blockbuster no mundo](#). **Há uma década, eram 9 mil lojas**, com pés nos quatro cantos do mundo, no Brasil inclusive. Uma rede literalmente global foi morta por uma inovação: Netflix.

Outro exemplo: há poucos anos atrás ter frota de táxis era um ótimo investimento. Para obter uma licença de taxista, o sujeito precisava desembolsar uma pequena fortuna. **Hoje qualquer um pode se cadastrar no Uber e operar como táxi.**

Um número crescente de profissões pode facilmente ser substituída por algoritmos, robôs e outras tecnologias digitais (como a minha, de professor universitário). O Uber, que tem sido a tábua de salvação de milhões de pessoas em países como o Brasil, tem um modelo de negócio em que *seu funcionário sequer é seu funcionário*. Há a liberdade aparente de trabalhar quando e quanto quiser, que se materializa em jornadas intermináveis – há casos de [motoristas que vivem literalmente em seus carros nos EUA](#) – e em uma virtual ausência absoluta de direitos trabalhistas em caso de acidentes, doenças, incapacidades etc. **Estamos caminhando para o mundo do “freela”, das relações pautadas pela uberização**

As empresas Rappi e Uber negaram, em resposta a uma notificação do Procon-SP, terem responsabilidade no caso do entregador que morreu enquanto trabalhava em entrega pela Rappi. Thiago Dias, que tinha 33 anos, deixava um pedido na casa de um usuário da plataforma quando começou a passar mal. Um motorista da Uber ainda recusou levar o entregador a um hospital - antes disso, o Samu, serviço de resgate, havia sido acionado, mas também não enviou uma ambulância para o local. O caso ocorreu no início do mês, em São Paulo. O entregador reclamou, durante a entrega, de

forte dor de cabeça. Sua situação se deteriorou enquanto esperava pelo socorro do Samu que não veio - a Rappi, avisada. **Ao Procon-SP, a Rappi apontou que "não contrata os entregadores parceiros". Ao contrário: a companhia alega que "são os entregadores que contratam a Rappi para, por meio de plataforma de tecnologia disponibilizada, entrar em contato com os usuários e angariar clientes para a sua atividade comercial de motofrentistas".** O aplicativo de entrega ainda disse que, depois do incidente, está desenvolvendo novas soluções de segurança, como um botão de alerta que servirá para o entregador comunicar situações de urgência ou emergência para autoridades.... (site UOL).

Reportagem recente do jornal britânico **The Guardian** apontou que o chamado self-employment, ou auto-emprego, cresceu 45% desde 2002 no **Reino Unido**, mas que esses trabalhadores ganham hoje, em média, menos do que em 1995. Ante a escalada do desemprego, e seduzidos pelo discurso neoliberal do empreendedorismo, que vende a ideia de que o esforço pessoal é a chave do sucesso financeiro, cada vez mais trabalhadores se submetem aos contratos precários, longas jornadas de trabalho e ausência de garantias trabalhistas que essa modalidade de contratação implica.

DEBATE 01

**O QUE A JUSTIÇA DO TRABALHO
PODE FAZER?**



ABORDAGEM 3:

ACIDENTE DO TRABALHO

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

LEI 8213: ROL EXEMPLIFICATIVO

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

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

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

ABORDAGEM 4:

AUXÍLIO DOENÇA

| LEI 8.213/91 | |
|--|---|
| Redação original | Redação dada pela Lei n.º13.135/2015 |
| Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionadas no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida-Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada. | Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, <u>esclerose múltipla</u> , <u>hepatopatia grave</u> , neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada. |

DEBATE 02
NOSSAS PERÍCIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO
SÃO ABSOLUTAMENTE CONFIÁVEIS?

ABORDAGEM 5:

AUXÍLIO DOENÇA E RETORNO AO TRABALHO

O QUE GERA O DIREITO AO AUXÍLIO DOENÇA NÃO É A ENFERMIDADE, MAS SIM A INCAPACIDADE SUPERIOR A 15 DIAS.

A Lei n.º 13.135/2015 acrescentou um parágrafo ao art. 60 da Lei n.º 8.213/91 deixando isso expresso:

Art. 60 (...)

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

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

Ex: o segurado era motorista de táxi, mas teve uma hérnia de disco; se ele, para melhorar a renda da família, volta a trabalhar temporariamente como vendedor de loja, deverá ser analisada a sua incapacidade segundo cada uma das atividades por ele exercidas. Em outras palavras, não é porque ele voltou a trabalhar em outra atividade que significa que esteja apto a desempenhar sua função de taxista.

ABORDAGEM 6: E AS DOENÇAS DE TRABALHO SILENCIOSAS?

LER/DORT (Lesão por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho)

Provocada por movimentos repetitivos ou por posturas inadequadas, chamadas de posturas anti ergonômicas. Deve-se ter cuidado no diagnóstico, pois muitas pessoas confundem a LER com uma simples torção ou mal posicionamento em algum movimento.

Antracose

Lesão pulmonar ocasionada por diferentes agentes que são adquiridos nas áreas de carvoarias. A doença pode ser o ponto de partida para outros problemas ainda mais graves e afeta, principalmente, os trabalhadores que têm contato direto com a fumaça do carvão.

Bissinose

Doença causada pela poeira das fibras de algodão, que afeta principalmente as pessoas que trabalham na indústria algodoeira.

Surdez temporária ou definitiva

Quando o trabalhador está exposto em uma área ruídos constantes, ele começa a perder a sensibilidade auditiva e isso pode se tornar irreversível. A perda auditiva se torna definitiva de forma lenta, silenciosa e prolongada. É mais comum entre operários de obras de construção que utilizam equipamentos que emitem ruídos e operadores de telemarketing.

Dermatose ocupacional

Pessoas que trabalham com graxa ou óleo mecânico podem desenvolver reações alérgicas crônicas, de forma que a pele cria placas.

Câncer de pele

Pessoas que trabalham, por exemplo, em lavouras, têm grandes chances de desenvolver o câncer de pele devido à excessiva exposição ao sol. A doença é bastante comum no Brasil, mas só pode ser considerada ocupacional se estiver relacionada à atividade profissional desenvolvida. Uma pessoa que trabalha em um escritório, sem se expor ao sol, por exemplo, pode ter o câncer de pele por outros e não terá assistência do INSS.

Siderose

Pessoas que trabalham nas minas de ferro acabam inalando partículas microscópicas de ferro. Estas partículas acabam se alojando nos bronquíolos, provocando falta de ar constante.

Catarata

Quem trabalha em lugares de altas temperaturas pode desenvolver a perda do cristalino, ocasionando a cegueira. Assim como o câncer de pele, a doença atinge uma parcela significativa da população brasileira, principalmente os idosos, e precisa ter relação direta com o trabalho para ser considerada ocupacional.

Doenças por função

Pessoas que trabalham com alimentos, por exemplo, podem se contaminar pelos produtos orgânicos que são utilizados.

Doenças psicossociais

Problemas como depressão, ou de outra ordem emocional, muitas vezes estão associados a carga horária excessiva, a pressão no trabalho, ou algum desentendimento na área de trabalho. Elas podem acabar desenvolvendo no trabalhador um desânimo prolongado no convívio de trabalho, ocasionando uma tristeza profunda.

A DEPRESSÃO, A SÍNDROME DE BURNAUT, A SÍNDROME DO PÂNICO ETC E A RELAÇÃO COM A AUSÊNCIA E LIMITES DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE DESCONEÇÃO



ABORDAGEM 7:

ACIDENTE DO TRABALHO E O TELETRABALHO: COMO CARACTERIZAR?

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente** fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (grifo nosso)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

DEBATE 3:

O QUE FAZER PARA EXERCER O DIREITO À DESCONEXÃO?



ABORDAGEM 8: INCAPACIDADE TOTAL E PARCIAL PARA O TRABALHO: PREVIDÊNCIA E PROCESSOS TRABALHISTAS

Incapacidade:

- a) TOTAL – Aposentadoria por invalidez**
- b) PARCIAL – auxílio – doença (previdenciário ou acidentário)**
 - PARCIAL APENAS PARA O TRABALHO HABITUAL: auxílio-acidente**
- d) DOIS OU MAIS TRABALHOS: AUXÍLIO - DOENÇA APENAS PARA O TRABALHO EM QUE FICOU INCAPACITADO.**
- e) DOENÇA PREEEXISTENTE OU INCAPACIDADE PREEEXISTENTE: não haverá direito ao auxílio – doença (em regra).**
- f) RESTABELECIMENTO DO AUXILIO DOENÇA JUDICIALMENTE: presume-se a continuidade do estado incapacitante desde a data do seu cancelamento pelo INSS.**
- g) AUXILIO DOENÇA E EXERCÍCIO DE ATIVIDADE:cancelamento do benefício a partir do retorno à atividade. Mas tem a súmula 71 da TNU.**

DEBATE 4:
QUAL A EXTENSÃO DA ESTABILIDADE
ACIDENTÁRIA QUANDO A PESSOA POSSUI MAIS
DE UM EMPREGO?



ABORDAGEM 9: ACIDENTE DE TRAJETO

- **Ainda existe após a Reforma Trabalhista: argumentos favoráveis e contrários????**

- **Trajetos habituais**

- **Pequenos desvios de trajeto tolerados pela jurisprudência**

Empresa de celulose é responsabilizada por acidente de trajeto que vitimou empregado

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a responsabilidade da Votorantim Celulose e Papel S.A. pelo acidente que vitimou um operador de equipamento hidráulico que retornava para casa após a jornada de trabalho em transporte fornecido pela empresa. O colegiado fixou em R\$ 600 mil a indenização a ser dividida entre a viúva e os dois filhos do empregado falecido.

Conforme relatado na reclamação trabalhista, o ônibus, contratado pela Votorantim para transportar seus empregados, bateu de frente com uma carreta carregada de combustível nas proximidades do distrito de Três Lagoas (MT). O operador morreu carbonizado. Na ação, os herdeiros pleiteavam o reconhecimento da responsabilidade da empresa e o recebimento de indenização por danos morais e materiais.

A empresa, em sua defesa, argumentou que o acidente fora causado por motorista “exclusivo” de empresa contratada para realizar o transporte de funcionários, o que afastaria sua responsabilidade.

Culpa

O juízo da Vara do Trabalho de Capão Bonito (SP) declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o caso porque os autores da ação (herdeiros) não mantinham relação contratual com a empresa. A sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que, embora reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho, afastou a responsabilidade da Votorantim.

Segundo o TRT, o acidente de trajeto que vitimou o empregado não teve vinculação direta com o trabalho por ele desenvolvido (causalidade indireta). Esse entendimento foi mantido pela Segunda Turma do TST, que negou provimento ao recurso de revista dos herdeiros. Para a Turma, o transporte de funcionários não pode ser enquadrado como atividade de risco, e a indenização só seria devida se houvesse conduta dolosa ou culposa da empresa (responsabilidade subjetiva).

Ônus e risco

No julgamento de embargos à SDI-1, o relator, ministro Cláudio Brandão, destacou que a jurisprudência do TST vem se firmando no sentido de que a responsabilidade em casos como esse é objetiva. Ele explicou que o contrato de transporte é acessório ao contrato de trabalho, e a empresa, ao fornecer transporte aos seus empregados, equipara-se ao transportador, assumindo o ônus e o risco dessa atividade. “Se, em virtude desse risco (inerente ao transporte terrestre), o acidente é causado, a responsabilidade objetiva se impõe”, ressaltou.

Ainda segundo o relator, no momento do acidente, o empregado “não era um simples passageiro” e estava no ônibus porque cumpria ordens recebidas do empregador.

Por maioria, a SDI-1 deu provimento aos embargos e condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral e por dano material, esta na forma de pensionamento mensal vitalício aos herdeiros até o ano em que o empregado completaria 72 anos.

(DA/CF)

Processo: [E-ED-RR-32300-85.2006.5.15.0123](#)

ABORDAGEM 10:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

•INSS e empregador discordam da aptidão do trabalhador

•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.

•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.

•“ALTA MÉDICA PERANTE O INSS – TRABALHADOR CONSIDERADO INAPTO PARA O TRABALHO PELO MÉDICO DA EMPRESA – LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO – ARTIGO 476, CLT – CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE – OBRIGAÇÃO DE PAGAR SALÁRIOS MANTIDA – De acordo com o Artigo 476 da CLT, o afastamento do trabalhador do posto de trabalho com percepção de benefício previdenciário em razão de doença constitui suspensão do contrato de trabalho. Com a alta médica e cessação do benefício, é certo que o contrato volta a produzir os seus efeitos regulares, dentre os quais a obrigação de pagar salários. No caso concreto, após a alta médica, a empregadora considerou o obreiro inapto para retornar ao posto de trabalho em razão das doenças apresentadas. Assim, configurou-se a lamentável situação que a jurisprudência denominou “limbo jurídico trabalhista-previdenciário”. Isto é, o trabalhador é considerado apto pela autarquia previdenciária, deixando de receber benefício; E inapto pelo empregador, deixando de receber salário. Diante desse quadro, a melhor interpretação é no sentido de que uma vez cessado o afastamento previdenciário não pode o empregador simplesmente se recusar a receber o trabalhador de volta ao posto. Deve, isto sim, providenciar atividade que seja compatível com

as limitações apontadas até que ocorra novo afastamento, caso devido. Poderia a empresa, ainda, recorrer da decisão do INSS e comprovar que o trabalhador realmente não possui condições para o labor. O que não se admite é que o contrato de trabalho continue vigente e, concomitantemente, o obreiro seja privado do salário.” (TRT/02, RO n.º 20120075401, 4ª Turma, Rel. Juiz Conv. Paulo Sérgio Jakutis, 01/02/2013).

•“IMPASSE ENTRE A PERÍCIA DO INSS E A AVALIAÇÃO MÉDICA DA EMPRESA. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. EMPREGADO QUE PERMANECE POR UM PERÍODO SEM RECEBER SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O caso dos autos diz respeito à situação em que se configura um impasse entre a avaliação perpetrada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se de situação que é denominada pela doutrina de “limbo-jurídico-previdenciário”, que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários. A esse respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do empregador. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido.” (TST, RR n.º

2690-72.2015.5.12.0048, 4ª Turma, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 10/03/2017).

• **“LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DECORRENTES DO VINCULO DE EMPREGO. DANO À MORAL.** *Após a alta médica do INSS, a suspensão do pacto laboral deixa de existir, voltando o contrato em tela a produzir todos os seus efeitos. Se o empregador impede o retorno ao labor, deve tal situação ser vista como se o empregado estivesse à disposição da empresa esperando ordens, onde o tempo de trabalho deve ser contado e os salários e demais vantagens decorrentes o vínculo de emprego quitados pelo empregador, nos termos do art. 4º da CLT. Além disso, o mero fato de ensejar ao trabalhador a famosa situação de “limbo jurídico previdenciário trabalhista” – quando o empregado recebe alta do INSS, porém ainda está inapto para o labor segundo a empresa – configura o dano à moral, posto que o trabalhador fica à mercê da própria sorte, sem meios para a própria sobrevivência e de seus dependentes”. (TRT/02, Proc. n.º 00018981120135020261, 5ª Turma, Des. Rel. Maurílio de Paiva Dias, 09/03/2015).*

• **MEDICO DO TRABALHO X PERITO DO INSS**

ABORDAGEM 11:

ALTA PROGRAMADA DO INSS E O RETORNO DO TRABALHADOR À EMPRESA

Decisões de Cortes Superiores consideram programa ilegal

Não é de hoje que a alta programa do INSS encontra resistências no Poder Judiciário. Recentes decisões de instâncias superiores da Justiça consideraram indevida a fixação de prazo final para encerramento do auxílio-doença. De acordo com a Turma Nacional de Uniformização (TNU) dos Juizados Especiais Federais e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), para que o benefício seja suspenso o segurado deve se submeter a uma nova perícia para comprovar que está capacitada para voltar a trabalhar.

Assim, em razão da existência de referido artigo de lei, os benefícios não podem ser cessados até que nova avaliação seja realizada, ou seja, através de nova perícia que comprove a cessação do benefício, sob pena de ferir os direitos do segurado.

Para o STJ a redução dos gastos públicos não pode de forma nenhuma se sobrepor à Justiça e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente quando se trata de demandas que se busca um benefício por incapacidade.

Frise-se que, no entendimento do STJ, as demandas previdenciárias envolvem o interesse social e visam garantir à sociedade amparo aos segurados que, por motivo de doença,

acidente e invalidez, diminuem os recursos financeiros, sendo os benefícios presumivelmente indispensáveis para subsistência e dignidade do indivíduo.

Neste sentido, não se pode falar em alta presumida para cessação do pagamento do benefício previdenciário de auxílio-doença, vez que a perícia é condição indispensável para o cancelamento do mesmo.

ABORDAGEM 12:
DISPENSA DISCRIMINATÓRIA OU ABUSIVA

•SÚMULA 443 DO TST

•Responsabilidade Social da Justiça do Trabalho

•