

O “LIMBO” PREVIDENCIÁRIO E AS OBRIGAÇÕES PATRONAIS: POR UMA INTERPRETAÇÃO PRINCIPIOLÓGICA DO CONTRATO DE TRABALHO

Camilla Carvalho Leite¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral demonstrar e analisar a ausência de dispositivos jurídicos que regulamentem a obrigação patrimonial acerca do retorno às atividades laborais do empregador, quando existente a oposição entre o laudo médico expedido pelo profissional da Previdência Social e o do médico de confiança do empregador. Visa, ainda, estabelecer os aspectos doutrinários acerca do presente impasse, bem como dos temas pertinentes à resolução de sua problemática, de forma analítica, sob a ótica dos direitos fundamentais e dos princípios que os norteiam, haja vista a ausência de proteção e de remuneração em que o empregado é submetido. Adota-se o método lógico-dedutivo, visando uma resolução para o problema trazido, na qual se faz o uso levantamentos bibliográficos da literatura jurídica, análise jurisprudencial acerca do tema e de dispositivos legais pertinentes. O resultado da pesquisa demonstra a posição que o empregado é posto, dada sua aptidão e inaptidão para o exercício das atividades laborais, observando a inexistência da percepção de salário, tampouco benefício previdenciário. Conclui-se que a ausência de regulamentação acerca da responsabilidade pelo pagamento mensal do trabalhador é fator preponderante para a acentuação dos índices de pessoas sujeitas a esta situação, ferindo os direitos fundamentais à sobrevivência social, basilar sob perspectiva constitucional.

Palavras-chave: Limbo Previdenciário; Alta Médica; Auxílio-doença, Laudo Médico Trabalhista.

THE PREVIDENCIARY “LIMBO” AND THE EMPLOYERS OBLIGATIONS: FOR NA PRINCIPOLOGICAL INTERPRETATION OF THE LABOR CONTRACT

ABSTRACT

The present research aims to demonstrate and analyze the absence of legal provisions that regulate the equity obligation regarding the return to the employer labor activities, when there is the opposition between the medical report issued by the Social Security

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP), Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

professional and the employer trustworthy medical doctor. It also aims to establish the doctrinal aspects of the present issue, as well as the relevant themes regarding the resolution of this problematic, analytically, from the point of view of fundamental rights and the principles that guide them, given the absence of protection and remuneration in which the employee is submitted. The logical-deductive method is adopted, aiming to seek a resolution for the problem mentioned, making use of bibliographic surveys of the legal literature about the theme and pertinent legal rules. The research result demonstrates the position that the employee is placed, given his ability and inability to carry out the work activities, observing the inexistence of the salary perception, nor social security benefit. It concludes that the lack of regulation regarding the responsibility for the monthly worker payment is a preponderant factor for the indices accentuation of people subject to this situation, violating the fundamental rights to social survival, essential under the constitutional perspective.

Keywords: illness aid; limbo; medical labor; report medical release.

1 INTRODUÇÃO

O auxílio-doença surgiu da necessidade de proteção ao trabalho em face dos riscos da perda da capacidade laborativa e, conseqüentemente, de sua subsistência, tornando uma forma de suspensão do contrato de trabalho que atualmente é fundamentada pela Lei 8.213/91. Este benefício, também chamado de auxílio-doença previdenciário, regulamentado pelo art. 61 da mesma lei, tem natureza transitória e corresponde a 91% do salário remuneratório. Sua concessão é realizada quando o empregado se afasta das atividades profissionais por motivos de doença comum, não sendo esta considerada acidente de trabalho. Havendo também o auxílio-doença acidentário, previsto pela mesma lei e concedido quando o trabalhador adquire uma doença advinda das condições de trabalho, apresentando incapacidade laboral por prazo indeterminado, sendo sujeito a consultas médicas periódicas solicitadas pela Previdência Social.

No Brasil, consoante dados estatísticos de fornecidos pela Previdência Social³, 140.470 trabalhadores foram segurados somente no mês de dezembro de 2016 pelo auxílio-doença previdenciário, enquanto que, no mesmo mês, 13.953 trabalhadores foram beneficiados com o auxílio-doença acidentário.

Em análise aos artigos 59 a 64 da Lei 8.213/91, observa-se que a concessão do benefício requer a incapacidade laborativa do empregado por um período superior a 15 consecutivos, de forma temporária, sujeitando-se à recuperação ou reabilitação do

³ Tabelas que corroboram com os dados fornecidos no site: < <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatisticas/tabelas-cid-10/>> Acesso em: 28 de agosto de 2017.

empregado, comprovado por atestado médico. Logo, a partir do 16º dia consecutivo de afastamento das atividades profissionais, a Previdência Social assumirá a responsabilidade patrimonial, na medida que ficará comprometida em depositar mensalmente o valor do benefício, de modo a garantir a subsistência do segurado durante o lapso temporal de afastamento.

O assegurado passará por avaliações médicas periciais durante o gozo do auxílio-doença, a fim de aferir se já há aptidão para o retorno às atividades laborais, razão pela qual após passar pelo médico da Previdência Social e ficar atestado a cessação do benefício, este deverá comparecer a empresa para realizar o exame médico com um profissional de sua confiança ou com algum profissional particular, conforme impõe a Norma Regulamentadora 7 (NR 7), item 7.4..3.3.

Não sendo nada incomum ocorrer divergência entre o resultado do laudo pericial proferido pelo médico da Previdência Social e o do médico de confiança do empregador, ou do empregado, razão pela qual o trabalhador tem seu auxílio-doença cessado, em virtude da alta concedida, bem como sua remuneração mensal, haja vista que a responsabilidade patronal somente se obriga em efetuar este pagamento é até o 15º (décimo quinto) dia de afastamento.

Frente à divergência do laudo destes profissionais, verifica-se o cancelamento do auxílio-doença concedido pela Previdência Social, por outro lado, não constitui obrigação do empregador efetuar o pagamento da remuneração correspondente aos dias de afastamento excedentes a primeira quinzena. Dessa forma, *de quem será a responsabilidade remuneratória desse empregado que se encontra diante de um emparedamento jurídico?*

Diante do presente questionamento, surgido em virtude da ausência de regulamentação legal que enfrente a referida situação, ante a lacuna jurídica, observa-se a existência de julgados diferentes para semelhantes situações, submetendo o obreiro a uma situação extremamente onerosa, considerando que até o momento em que haja uma solução para a presente divergência pericial, este fica em licença não remunerada, sem trabalho, sem salário e sem benefício.

O Limbo Jurídico Previdenciário traz à tona as responsabilidades devidas pelo empregador, observando a lacuna legislativa e analisando a saúde dos trabalhadores, considerados aptos e inaptos ao mesmo tempo, sujeitos à cessação do benefício fornecido pela Previdência Social, bem como a remuneração paga pelo empregador, estando diante de um emparedamento jurídico, razão pela qual a empresa não assume a

responsabilidade financeira em arcar com a remuneração mensal até que haja uma solução, tampouco a Previdência Social continua a conceder o benefício do auxílio-doença.

O presente estudo visa abordar juridicamente o fenômeno do limbo previdenciário, analisando suas nuances e demonstrando que o sistema jurídico necessita oferecer respostas à luz do direito trabalhista para os impasses empregatícios e financeiros provocados pelo limbo previdenciário.

Utiliza-se na presente pesquisa do método lógico-dedutivo, em virtude da busca por uma conclusão sobre a questão suscitada, desfrutando, para isto, do estudo bibliográfico de obras jurídicas, de regulamentações legais que analogicamente possam acrescentar, bem como a pesquisa por entendimentos jurisprudenciais recentes.

Destarte, a presente pesquisa organiza-se da seguinte forma: a princípio, aborda-se a questão principiológica acerca do limbo previdenciário, muito utilizada para buscar a solução secundária do presente impasse, frente à lacuna normativa que o solucione, em seguida, explora-se a função social que é dada ao contrato de emprego, abordando a ética daqueles que participam da relação empregatícia, não esquecendo, sobretudo, dos deveres patronais do empregador frente ao empregado, analisando o seu comprometimento na relação de emprego.

2 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO: UMA QUESTÃO PRINCIPIOLÓGICA?

Com a evolução da natureza humana e da inevitabilidade da sociedade em se organizar e buscar a ascensão do seu povo, surgiu então o Estado como forma organizacional de controlar o desenvolvimento da coletividade, qualificado por sua natureza política de garantir a efetivação e criação das normas jurídicas, dando concretização ao regime normativo das instituições menores, eis que uma conduta só poderá ser considerada legal quando estiver anuente com a ordenação da sociedade política.

Nesse período de progresso, a inevitabilidade na criação de leis, surgidas com base nos costumes então existentes, fez com que houve o nascimento do Direito, considerado como uma cristalização, como forma normativa, de uma série de processos de via coletiva (TREVISI, 2012, p.16). Essa Ciência Jurídica nasceu então como um fato social, produtor de outros fatos sociais, em virtude dos reflexos jurídicos que levam

a satisfação, organização e imposição dos limites por intermédio de determinadas condutas.

É por isso que as funcionalidades do Direito poderão diversificar com base na realidade vivenciada nas diferentes sociedades, não existindo uma noção absoluta válida para todo o tempo e lugar, não sendo únicas as suas funções, mas sim histórica e localmente diferenciadas (ARAÚJO, 2011, p.151-181), desenvolvendo povos cada vez mais complexos e exigindo cada vez mais medidas protetivas e preventivas que visem abarcar problemas sociais como forma de controle comum.

Entende-se que inerente ao ordenamento jurídico estão os direitos sociais, surgidos no século XIX, advindo da Constituição Mexicana de 1917 – primária na regulamentação dos direitos trabalhistas como os fundamentais –, trazendo consigo a ideia de que as ciências jurídicas não abraçam apenas a resolução de conflitos e manutenção dos padrões comportamentais pelo uso das normas, senão na sua eficácia seletiva, bem como assumiu uma função ativa no mundo social, já que observou aqueles que vivem à margem da sociedade, vez que buscava a inclusão dos cidadãos na participação da coletividade e, ao mesmo tempo, no fortalecimento do Estado.

As manifestações desses direitos sociais vieram para instituir diversas disposições sobre a previdência social e garantia dos trabalhadores, aplicando, sobretudo, o princípio da solidariedade – princípio constitucional utilizado como orientação para a busca de um povo livre, justo e solidário – que visa uma evolução dos direitos fundamentais e busca a proteção aos trabalhadores, a igualdade entre os cidadãos e as garantias estabelecidas pelo Estado Democrático de Direito.

Esses direitos realizam-se pela efetivação de políticas públicas dirigidas a garantir sustentação e refúgio social aos mais fracos e mais pobres; ou seja, aqueles que não dispõem de recursos próprios para manter-se dignamente (COMPARATO, 2012, p.77).

Tem-se então a função social do direito como forma de conciliar os direitos garantia de toda a sociedade, assegurando a criação de políticas públicas e promovendo o auxílio, para que estes não congelem no plano teórico e sejam postos em prática, se estabilizando no plano fático. Sendo a partir do cumprimento desses direitos e garantias, a forma de proteção do Estado para com o seu povo, ocasionando em um avanço consubstancial, já que traria o cumprimento de uma das principais funções do direito, que é a de proteger e resguardar alguém das vicissitudes da vida.

No Brasil, esses direitos surgiram através da Constituição de 1934, com a instituição de normas de proteção aos trabalhadores, trazendo ao ordenamento jurídico mais uma de suas funções de resguardar e proteger a sociedade, sendo notadamente influenciada pela Constituição alemã de Weimar, de 1919. No entanto, embora a vigência dessa lei maior ter se realizado por um curto espaço de tempo, isto é, promulgada em julho de 1934 e outorgada em 1937, ela refletiu substancialmente para a afirmação de proteções econômicas e sociais, sobretudo o direito do trabalho e da previdência social.

Instituiu-se, portanto, uma função protetiva, atuando com normas que possibilitam melhores condições de vida àqueles que precisam, dando a oportunidade de exigirem do Estado prestações positivas e materiais para a garantia de efetivação dos direitos sociais, considerados como uma extensão das garantias fundamentais.

Pode-se dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do indivíduo, são contribuições positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores oportunidades de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a similitude de situações sociais desiguais. São, assim sendo, direitos que se ligam ao direito da isonomia (SILVA, 2009, p. 286-287).

Neste sentido, a atual Constituição Federal, dos art. 7º ao 11º, dita que os direitos sociais trabalhistas são incluídos como proteções fundamentais, visando a defesa do empregado e a regulamentação dos sindicatos, vez que possuem uma tutela diferente das demais proteções, atingindo, em regra, os empregadores privados. Tratando-se, dessa forma, de direitos que protegem o trabalhador, na qual impõem limitações no seu poder diretivo, abarcando medidas que protejam as condições de trabalho e buscando garantias que possam trazer ao empregado benefícios como o seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário, o FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço) e a indenização, em casos de despedida arbitrária ou sem justa causa.

Esses direitos trabalhistas integram em seu âmbito, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o trabalhador –, visando equilibrar, no plano jurídico, a disparidade inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar intervém em todos os aspectos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria concepção desse ramo ao construir-se, fortalecer-se e atuar como direito. De fato, há uma ampla

soberania nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente propícios ao trabalhador; suas conjecturas são produzidas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da discriminação social prática. Com efeito, pode-se admitir que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente, sendo os direitos trabalhistas indisponíveis, irrenunciáveis e intransacionáveis em razão de sua natureza pública (GODINHO, 2014, p.196).

É contrariando a esta presunção de hipossuficiência do trabalhador na relação individual de emprego que surgiu na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a qual entrará em vigor a partir de 11 de novembro do corrente ano, o novo conceito de hipersuficiência, trazido no art. 444⁴ e 507-A⁵. Esses dispositivos trazem possibilidades de negociação direta entre empregador e empregado – caso este último possua diploma de nível superior e receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social –, sendo autorizado a dispor livremente de seus direitos elencados no art. 611-A da mesma Lei, acarretando em um aumento ainda mais da vulnerabilidade do trabalhador, que depende de sua atividade profissional para sobreviver, o que, por consequência, aceitaria qualquer ajuste solicitado por seu patrono para a manutenção de seu emprego, violando os direitos sociais garantidos no art. 7º da atual Constituição Federal.

Ademais, instituiu-se, por intermédio dos direitos sociais, aqueles relativos a previdência social, muitas vezes chamado de garantia à seguridade social, que, em uma relação muitas vezes conjunta com a legislação trabalhista, vem com um viés também protecionista, objetivando tutelar e dar assistência social àqueles que são vítimas dos riscos e eventualidades surgidas ao longo da vida.

⁴ Art. 444, Lei nº 13. 467/2017 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

⁵ Art. 507-A, Lei nº 13. 467/2017 - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."

Os direitos sociais são o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção coletiva aos indivíduos contra eventualidades que os dificultem de prover suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando endossar os direitos relativos à saúde, à previdência, e à assistência social (MARTINS, 2012, p. 22).

Ocorre que é o Estado o sujeito atendedor das necessidades que o cidadão venha a precisar, concedendo, por intermédio de benefícios remuneratórios, uma maior tranquilidade quanto ao impasse a que ele esteja submetido na presente ocasião, bem como um alívio quanto ao futuro, garantindo a continuidade da proteção tutelada pelos direitos sociais ou pelo direito dos trabalhadores.

Dessa forma, analisando o limbo previdenciário-trabalhista, verifica-se que nenhuma das proteções aqui suscitadas tutelam o emparedamento sofrido pelo trabalhador, sobretudo por não haver teses jurisprudenciais firmadas, leis ou outro instrumento normativo que traga uma solução sólida e eficaz, constituindo uma questão jurídica desprovida de regra destinada à sua solução imediata. Destacando-se, sobretudo, o descaso do legislador em solucionar esse impasse por intermédio da edição e criação de diversas leis ou medidas provisórias que preencha a presente lacuna.

A título de exemplificação acerca do desinteresse do legislador em preencher a lacuna existente no presente impasse, é que nos anos de 2014 e 2015 houve a regulamentação⁶ de muitos outros conflitos existentes no âmbito da previdência social, não tendo o limbo previdenciário sequer sido posto em pauta. Constando-se, ante a ausência de discussão e de tentativa de solução da problemática aqui estudada, – questão muito enfrentada pelos trabalhadores brasileiros –, que a preocupação primordial do legislador geralmente é voltada às questões financeiras da própria autarquia previdenciária, em especial na diminuição de gastos com o pagamento de seus benefícios.

Observando então a escassez de toda a proteção que é garantida pelas leis previdenciárias, trabalhistas e pelos direitos sociais, evidencia-se a presença dos princípios gerais de direito, também fontes basilares do Direito e forma de integração

⁶ Corroborando com as regulamentações descritas e as leis alteradas, tem-se a Medida Provisória nº 664 e 665, de dezembro de 2014, que alteram a Lei 8.213/1991, que dispõe sobre a redução de custos da Previdência Social, a Medida Provisória nº 676, de 2015, que altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispondo sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e a edição da Lei 13.063/14, que introduziu os efeitos da idade no afastamento por invalidez dos segurados.

frente à lacuna normativa, consoante pressupõe o art. 8^o da Consolidação das Leis Trabalhistas. Trazendo à baila a noção de que as normas do ordenamento jurídico não se mantêm somente com regras positivas, mas também com princípios jurídicos, surgidos de acordo com os fatos e valores inerentes à sociedade, detentores da tríplice função (informativa, normativa e interpretativa), tornando a estrutura do Direito tridimensional – fato, valor e norma (REALE, 1994, p. 70).

Os princípios atuam, dentre outras atribuições, na função normativa como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei, quanto inexistam outras normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo intérprete. Operam em situações concretas em que inexistam algum instrumento normativo específico para regularizar determinada situação. Nesse caso, os princípios são aplicados como regras de integração da norma jurídica, preenchendo as lacunas existentes no ordenamento jurídico, completando-a, inteirando-a. Seria também uma espécie de função integrativa, como mecanismo de integração das normas jurídicas, como ocorre, por exemplo, nas lacunas (MARTINS, 2012 p. 65). Princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cujo destino se busca uma conjectura da correlação entre o estado de coisa a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção (ÁVILA, 2006, p.80).

Cabendo tão somente, diante da ausência de regras jurídicas que o protejam, a interpretação dos princípios à luz da problemática existente. Sendo verificável a presença da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento da República Federativa do Brasil, estabelecida no art. 1^o, III da atual Constituição Federal, devendo ser respeitada em todos os aspectos, haja vista o risco social aqui submetido ao trabalhador, bem como a vedação à violação do direito ao trabalho, trazida no art. 170 da Constituição Federal, considerado como um direito fundamental na atual ordem constitucional brasileira. O direito ao mínimo existencial do trabalhador, núcleo do princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1^o, III da Constituição Federal e garantido pelo art. 23^o e 25^o da Declaração Universal dos Direitos do Homem

⁷ Art. 8^o, CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

⁸ Artigo 23, DUDH: 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência

de 1948, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a qual dispõe sobre os direitos a qual o homem não pode sobreviver sem, como o trabalho e a subsistência.

O respeito à dignidade da pessoa humana, portanto, é obrigação primária do Estado e da sociedade. Leciona TORRES (2009, p. 84) que “o mínimo existencial é regra, porque se aplica por subsunção, constitui direitos definitivos e não se sujeita à ponderação”. No entanto, não se restringindo ao conceito estrito de regra, vê-se como um direito fundamental que materializa o princípio da dignidade da pessoa humana, de cumprimento obrigatório pelo Estado e pelos responsáveis do exercício econômico no que cerne à sociedade, uma vez que é de responsabilidade dele o cumprimento das imposições básicas garantidas constitucionalmente. É a baliza que deve ser utilizada pelo intérprete para a resolução de casos difíceis. É, portanto, um *valor* que compõe o sistema jurídico-axiológico, consubstanciado no seio da Constituição Federal que deve servir de orientação para todo e qualquer exegeta (TREVISO, 2012, p. 74-75).

Atendo-se a solução principiológica concernente ao limbo previdenciário, necessário se faz tratar do princípio da proteção, na qual confere ao trabalhador uma superioridade jurídica, eis que na maioria das vezes figura como o hipossuficiente da relação, traduzindo na garantia manutenção de seus direitos mínimos necessários à subsistência.

Esse princípio refere-se a base orientada pelo Direito do Trabalho, vez que a razão de sua inspiração ser traduzida em um propósito de igualdade, trazendo, para a aplicação da correta igualdade, o amparo preferencial ao trabalhador. À medida em que no direito comum há um contínuo cuidado em garantir a isonomia jurídica entre os contratantes, nesse ramo do Direito, a proteção central é de assegurar a uma das partes – o trabalhador – abrigo que garanta a real efetividade da igualdade substancial e verdadeira entre os sujeitos (RODRIGUEZ, 2000, p. 35).

Dessa forma, o princípio da proteção tem relevante papel no vínculo empregatício, precipuamente no que tange à ocorrência do limbo jurídico, uma vez que tem por preceito a necessidade de compensar o triunfo do empregador, caracterizado

compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

⁹ Artigo 25, DUDH: 1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

por três assentadas: *in dubio pro operário*, da aplicação mais favorável ao trabalhador e da aplicação da condição mais benéfica (MARTINS, 2012, p. 69).

Ressalta-se também o princípio do valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV¹⁰ e 170¹¹ da Constituição Federal, na qual preceitua o trabalho como elemento essencial para o desenvolvimento da ordem econômica, atraindo uma maior proteção ao empregado, muitas vezes taxado como mero instrumento de trabalho, respaldando, sobretudo, a inclusão social desse trabalhador à sociedade, sua dignidade humana contra explorações e abusos de poder por parte de seus empregadores e garantindo um ambiente digno para o exercício de suas atividades profissionais.

Dessa forma, atenta contra a ordem principiológica do ordenamento jurídico brasileiro, em específico o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito fundamental ao trabalho e ao mínimo existencial, a conduta do empregador e da previdência social em se manterem inertes diante da manutenção do empregado em uma situação de indefinição da sua atual situação patrimonial frente à sua fragilidade de saúde, momento no qual este deveria ser respaldado pela proteção do Direito, por intermédio da função integradora dos princípios, haja vista que não se há normas que ampare o trabalhador.

3 A FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE EMPREGO E O AGIR ÉTICO DOS SUJEITOS TRABALHISTAS

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT de 1943 conceitua o contrato de trabalho, no art. 442, como sendo o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de trabalho. O contrato individual de emprego é um negócio jurídico firmado pelo acordo de vontades, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, obriga-se, mediante o pagamento de uma remuneração mensal, como forma de contraprestação, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outrem, podendo ser pessoa física ou jurídica, denominada empregador (SARAIVA, 2013, p.55).

Com o advento da Lei nº 13.476, de julho de 2017, surgiu uma nova ramificação das relações de emprego em seu art. 452-A, agora sendo chamado de

¹⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

contrato de trabalho intermitente, na qual se caracteriza por não necessitar do preenchimento do requisito da habitualidade da relação, vez que se institui a alternância dos períodos da prestação de serviço com tempo, dias e meses determinados

Essa relação de emprego é firmada com o contrato de trabalho, surgido da união de duas ou mais vontades, onde se é estabelecida uma contraprestação a ser paga pelo empregador, mediante do trabalho não eventual e pessoal realizado pelo empregado, sendo este submetido a uma direção daquele que o contratou.

O pacto de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições e relações de emprego, ou seja, representa um compromisso na qual é caracterizado pelo consenso e autonomia das partes (MARTINS, 2012, p. 90).

Na atual consolidação, o contrato de trabalho poderá ser individual ou plúrimo, este último também chamado por alguns doutrinadores de contrato de equipe. O contrato individual, como a própria definição traz, diz respeito ao contrato firmado entre empregado e empregador, sendo realizado individualmente a circunstâncias específicas. O contrato de equipe é aquele firmado por um grupo de trabalhadores, reunidos voluntariamente para executar um serviço comum e afim, sendo que o trabalho só se concretiza mediante os esforços de todos os membros da equipe. Esse tipo de negócio jurídico é formado por contratos individuais de trabalho autônomos e independentes, cada qual anotado na CTPS de cada membro, pois o grupo não possui personalidade jurídica (CASSAR, 2014, p. 518).

Os negócios jurídicos de emprego são criados para dar mais segurança na relação trabalhista, pois nele são dispostas as obrigações inerentes a cada sujeito da relação contratual, obrigando a um, a execução de um serviço, e ao outro, em contrapartida, as obrigações financeiras como contraprestação.

Todavia, em razão do desequilíbrio nas relações de contrato de trabalho, muitos doutrinadores caracterizam o contrato de emprego como um contrato de adesão, haja vista que, na maioria das vezes, esse negócio jurídico é imposto pelo empregador ao empregado, sujeito mais fraco da relação de emprego. Acredita-se, por sua vez, que embora haja uma pequena manifestação de vontade por parte do empregado, esta vontade é mitigada, razão pela qual não há uma discussão bilateral das cláusulas e condições da relação firmada.

Este pacto é bilateral, uma vez que empregador e empregado adquirem direitos e obrigações recíprocas, de forma expressa ou tácita, com essência naturalmente

onerosa, haja vista que é pautado pela contraprestação do serviço prestado, definida como obrigação principal. Logo, não cabe ao empregador limitar-se apenas ao pagamento do salário mensalmente, mas também o pagamento das verbas previdenciárias, como o recolhimento do INSS, FGTS e do seguro social, dentro do prazo estipulado legalmente, sob pena de sanções àquele que não cumprir com as obrigações acessórias.

Desta forma, o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de serviços ao empregado, de forma subordinada e não eventual, mediante ao pagamento de uma contraprestação onerosa, sem, contudo, dispensar os requisitos de personalidade, quais sejam: o empregado ser pessoa física, certa e determinada, estando o empregador. Assumindo os riscos do empreendimento sem que o empregado se responsabilize caso haja eventuais prejuízos, respeitando os termos da função social, prevista pelo artigo 421 do Código Civil de 2002.

Inerente a este negócio jurídico há a sua função social, trazida pela Constituição Federal de 1988 com o reconhecimento com base na propriedade, em seu artigo 170¹² e 5º, inciso XXIII¹³, na qual abraçou uma nova visão dos contratos, tendo esta função sido discutida inclusive nas Jornadas de Direito Civil. Com este caráter social da CRFB, houve uma nova forma de enxergar o direito, a propriedade e os contratos, inclusive os de emprego, trazendo à baila que todos deveriam trabalhar para o bem comum da sociedade.

Analisa-se que tanto o legislador constituinte quanto o infraconstitucional verificaram a importância de regulamentação e imposição dessa função social no que tange aos contratos de forma geral, bem como quanto à propriedade, de modo a garantir uma segurança jurídica maior quanto à sua finalidade, bem como seguindo a lógica de que as normas de Direito Civil devem ser interpretadas como reflexo de normas constitucionais.

Sendo possível observar a preocupação do legislador com a postura dos sujeitos da relação empregatícia, diante das diversas tentativas de burlar os direitos alheios. O Código Civil de 2002, trouxe em seus artigos 421 e 422 a prevalência da ética em relação às condutas dos negócios jurídicos, analisando os contratos de duas

¹² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) III - função social da propriedade;

¹³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

formas: a forma externa, também chamada de extrínseca, e a forma interna, também chamada de intrínseca.

A manifestação de forma extrínseca ocorre quanto à preocupação do contrato em relação a sociedade, estipulando, para a validade do negócio jurídico, uma função social que tenha repercussão positiva perante toda a sociedade, haja vista que este não interessa apenas aos sujeitos imediatos da relação, mas também a terceiros interessados. Por outro lado, a manifestação de forma intrínseca relaciona-se com a relação estrita dos sujeitos que estão firmando o contrato, observando a posição ética de cada um perante ao outro.

Este princípio constitucional tem ligação também com o princípio da solidariedade, trazido pela Constituição Federal, já que se espera uma cooperação recíproca entre os sujeitos da relação de emprego, buscando o respeito entre os direitos a cada um reservado, bem como quanto ao dever de contribuição em caso fortuito, de afastamento das atividades, provisório ou definitivo por doença, maternidade, perda de emprego, ou na aposentadoria. Tratando-se de um verdadeiro princípio geral do ordenamento jurídico, abstraído das normas, do trabalho doutrinário, da jurisprudência, dos aspectos sociais, políticos e econômicos da sociedade (TARTUCE, 2007, p.248).

A função social do contrato deve vista como um todo, não cabendo sua análise restrita aos contratos individuais, sendo estendida também àqueles que salvaguardam o direito coletivo de trabalho, cabendo, portanto, a proteção e transparência a todos aqueles que são membros desse contrato. Em razão disso, deve-se ser válido para o exame do contrato, não somente os que remetem as matérias econômicas ou jurídicas, mas também os acordos e convenções coletivas sob o aspecto da função social que este deve cumprir. Não sendo permitida a adesão de cláusulas que sejam contrárias aos interesses sociais, tampouco as normas de ordem pública, consideradas como aquelas constitucionais, processuais, administrativas, bem como todas aquelas inafastáveis por vontade das partes.

Observa-se que tanto o princípio da função social como o contrato de trabalho são instrumentos que visam garantir ao empregado e empregador, um instrumento de garantia da efetividade dos direitos, servindo de base para redefinições nas relações jurídicas que precarizam a relação de emprego, bem como assegurar a aplicação da boa-fé entre os sujeitos do negócio jurídico firmado, presumindo um maior acesso à assistência, informação e lealdade. Nota-se, portanto, a importância

desse princípio no ordenamento jurídico brasileiro frente à contribuição para edificação de relações jurídicas não somente empregatícias, mas também a outros negócios jurídicos firmados de forma mais justas, transparentes e éticas. Sobre o temário, leciona LUCENA FILHO (2017, p. 187):

A empresa, no âmbito do Estado Social, está submetida a uma regulação conceitualmente aberta, dotada de elasticidade cognitiva acerca da função social do contrato e da propriedade. Há exigência constitucional para que se mantenha uma ação ética, voltada à complementariedade entre a atividade econômica e o respeito aos valores do bem comum, envolvendo direitos, obrigações e interesses referentes a temas que conjugam a gestão da livre-iniciativa e os pressupostos de atuação do empresário junto ao mercado, aos seus empregados e ao Estado.

Ainda nessa perspectiva, instituiu o legislador nas relações jurídicas, em seu artigo 422 do Código Civil, a primazia pela boa-fé e pela ética nos contratos de emprego, já que muitas vezes eles são vistos como algo mais teórico do que prático. A busca pela transparência dos sujeitos trabalhistas tem sido analisada como fonte norteadora desses negócios jurídicos, trazendo, a cada decisão tomada, um conjunto de valores fundamentais. No ramo justralhista, o princípio da boa-fé é um de seus grandes norteadores, haja vista que há a presunção de que tanto o empregado quanto o empregador devem agir, na relação na qual estão eles vinculados, com lealdade e transparência.

Sendo bem aceita atualmente, na seara trabalhista, a ideia de responsabilidade pré-contratual, decorrente desse princípio da boa-fé. Logo, se aquele que contrata não agir com a boa-fé, lealdade e transparência durante a fase anterior ao fechamento do contrato, isto é, nas negociações preliminares, mas também posterior a elas, poderá este ser condenado ao ressarcimento do dano emergente causado, lucros cessantes e, ainda, o dano moral¹⁴ ocasionado aquele que eventualmente fora lesado.

Coaduna com o princípio da boa-fé objetiva, que rege todo e qualquer contrato, bem como o dever de informação que dele decore e que é inerente a toda e qualquer relação de emprego. Cediço que o princípio da boa-fé objetiva se traduz em lealdade e confiança entre os contratantes, que devem sempre estar presente nos negócios jurídicos, mormente num contrato de emprego. O empregador, no trato com

¹⁴ Convém destacar, em breve síntese, a peculiaridade trazida pela Lei nº 13.476/17, a entrada em vigor em 11 de novembro de 2017, a qual trouxe a presença de novas regras sobre o dano extrapatrimonial, com base na previsão legal do artigo 223-G da referida lei. Definindo, neste dispositivo, a gravidade do dano extrapatrimonial, com base na fixação de valores. Aplicação esta que diverge da utilizada com a atual Consolidação das Leis Trabalhistas, haja vista que hodiernamente não há valor alicerçado para a condenação do presente dano.

seu empregado (e vice-versa), deve guardar o respeito e a ética que se espera de toda empresa séria. Frise-se que um contrato de emprego não se lastreia apenas e tão somente nos deveres principais (de dar, de fazer ou de não fazer), mas também se pauta nos deveres jurídicos anexos de conduta (decorrentes da aludida boa-fé objetiva), tais como lealdade, a confiança, o dever de informação etc, consoante fundamentou a Desembargadora Relatora Luíza Lomba em um julgado do TST.¹⁵

Dessa forma, em virtude da evidente insegurança nas relações contratuais de emprego, incumbe somente ao legislador celetista trazer, em seu art. 9, meios de inibir contratos fraudulentos e contrários à lei. Notadamente, em havendo apenas essa previsão normativa no que tange à aplicação do princípio da boa-fé nos contratos

¹⁵ I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. DIREITO LEGAL DO EX-EMPREGADO À MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. OMISSÃO DA EMPREGADORA EM OFERTAR A FACULDADE AO EMPREGADO. INOBSERVÂNCIA DA BOA-FÉ OBJETIVA CONTRATUAL. DEVER LEGAL E NORMATIVO. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. Demonstrada aparente violação ao artigo 30, da Lei Federal nº 9.656/98, se justifica o provimento do Agravo de Instrumento interposto, de sorte a possibilitar um exame mais aprofundado do caso concreto no julgamento do Recurso de Revista. II - RECURSO DE REVISTA RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. DIREITO LEGAL DO EX-EMPREGADO À MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. OMISSÃO DA EMPREGADORA EM OFERTAR A FACULDADE AO EMPREGADO. INOBSERVÂNCIA DA BOA-FÉ OBJETIVA CONTRATUAL. DEVER LEGAL E NORMATIVO. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. 1. Trata-se de Recurso de Revista fundamentado na alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. A contenda primária a ser decidida é definir se cabe à empregadora oportunizar ao empregado despedido a opção de manter o plano de saúde, ou se é esse (empregado) quem deve expor à empresa sua opção em mantê-lo. A interpretação perpassa pelo teor do artigo 30 da Lei Federal nº 9.656/98. Entende o autor que a obrigação é da empresa, que foi omissa, o que resultou em danos morais. 3. No caso, é incontroverso o fato de a reclamada ter excluído o autor do plano de saúde no momento da rescisão contratual, bem como é incontroverso que a empresa não apresentou ao autor qualquer possibilidade de ele optar por continuar com o plano de saúde, arcando com o custo. Considerando esses fatos, tem-se que assiste razão ao autor. 4. De fato é ônus da empresa comunicar ao seu empregado, no momento da rescisão contratual, acerca da possibilidade de manter seu plano de saúde, desde que o obreiro arque com os correspondentes custos. Essa é conclusão se extrai na interpretação do artigo 30 da Lei Federal nº 9.656/98, em combinação com a sua regulamentação disposta no artigo 10 da Resolução Normativa DC/ANS nº 279 de 24.11.2011, e essa é a interpretação que coaduna com o princípio da boa-fé objetiva, que rege todo e qualquer contrato (artigos 187 e 422, do Código Civil), bem como com o princípio do dever de informação que dele decorre e que é inerente a toda e qualquer relação de emprego. 5. Cediço que o princípio da boa-fé objetiva se traduz em lealdade e confiança entre os contratantes, que devem sempre estar presentes nos negócios jurídicos, mormente num contrato de emprego. O empregador, no trato com seu empregado (e vice-versa), deve guardar o respeito e a ética que se espera de toda empresa séria. Frise-se que um contrato de emprego não se lastreia apenas e tão somente nos deveres principais (de dar, de fazer ou de não fazer), mas também se pauta nos deveres jurídicos anexos de conduta (decorrentes da aludida boa-fé objetiva), tais como a lealdade, a confiança, o dever de informação e etc. 6. Nesse contexto, a empresa, ao não observar a sobredita obrigação legal, a boa-fé objetiva e o seu princípio correlato do dever de informação, culminou por praticar ato ilícito, tal como dispõe o referido artigo 187 do Código Civil, sendo o dano moral corresponde "in re ipsa" (mormente que o autor, como se infere do acórdão Regional, ficou sem o plano de saúde), o que enseja a correspondente indenização por dano moral, a teor do artigo 927, do Código Civil, de modo que deve conhecido e provido o Recurso de Revista, para se seja restabelecida a sentença que condenou a empresa na compensação por danos morais, arbitrado no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). 7. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 82009320145130009, Data de Julgamento: 16/12/2015, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

trabalho, observa-se uma maximização quanto às lacunas jurídicas, ocasionando uma margem para o aumento de fraudes contratuais, na qual urge ser fortemente mitigada pelos empregadores, com o fito de eximir-se de suas responsabilidades, a exemplo do limbo jurídico previdenciário, crescendo cada vez mais o número de empregados que judicializam em desfavor dos negócios de trabalho cada vez mais escasso de ética e boa-fé contratual.

4 OS DEVERES PATRONAIS DIANTE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

O direito à saúde física e psíquica do trabalhador é garantido constitucionalmente, previsto no artigo 7º, XXII, em normas internacionais (Convenções da OIT) e nas Consolidações das Leis Trabalhistas (capítulo V, título II), possuindo este direito supremacia em detrimento aos princípios que regem o direito do trabalho, tais como o princípio da continuidade da relação de emprego.

Estando o obreiro com enfermidade que o impossibilite de permanecer exercendo as suas atividades profissionais, a legislação prevê o seu afastamento pelo período inferior a quinze dias. Observando a sua falta, consoante disposto no art. 59¹⁶ da Lei nº 8.213/91, vê-se que incumbirá ao empregador suportar a sua ausência, arcando com os pagamentos previdenciários e salários como se houvesse a continuidade das atividades laborais.

Entretanto, excedendo o prazo de 15 dias para afastamento, consoante disposto na Lei nº 8.213/91, art. 60¹⁷, será de responsabilidade da Previdência Social efetuar os pagamentos pela renda mensal do trabalhador, concedendo o auxílio-doença mediante perícia médica que comprove a incapacidade laboral, garantindo-lhe, nos moldes da

¹⁶ Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

¹⁷ Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

súmula 378 do TST e art. 118¹⁸ da referida lei, a estabilidade provisória pelo prazo de 12 meses após o término da concessão do benefício.

Convém destacar que o auxílio-doença é visto como um benefício previdenciário caracterizado por sua temporariedade, cabendo a sua renovação cada oportunidade na qual o segurado dele necessite. É um benefício pago em razão da incapacidade momentânea (MARTINS, 2012, p. 322).

Durante o recebimento deste benefício ao empregado, suspende-se o contrato de trabalho, vez que se é considerado como licença não remunerada – pelo empregador –, assim disposto no art. 476¹⁹ da Consolidação das Leis Trabalhistas, não podendo ser rescindido por livre disposição da empresa, bem como não sendo este lapso temporal contabilizado como tempo de serviço.

O patrono que assegurar ao beneficiário a licença remunerada, ficará obrigado a efetuar o pagamento, durante o período em que houver a concessão do benefício, o eventual resíduo entre o valor desta e a importância garantida pela licença. Essa complementação salarial tem como objetivo garantir ao empregado o recebimento de seu salário de forma total, consoante prevê a respectiva licença, incumbindo ao empregador a o dever de efetuar o pagamento da correspondente diferença entre o benefício fornecido pela Previdência Social e o real salário pago pelo empregador (MARTINS, 2012, p. 325).

À vista disso, o limbo previdenciário, termo utilizado pela doutrina e jurisprudência, ocorre quando o funcionário, impedido de trabalhar em razão do acometimento de doença ou acidente, afasta-se das atividades laborais pelo período superior a quinze dias, adquirindo o direito a receber o auxílio-doença.

Já assegurado pela Autarquia Federal, este é submetido a periódicas consultas médicas, sob pena de descontinuação na disponibilização do benefício, objetivando acompanhar o beneficiário quanto à sua recuperação, bem como analisar sua aptidão para retorno ao trabalho.

Em algumas dessas consultas, o beneficiário é considerado apto para regresso às atividades laborais pelo profissional da Previdência Social, não encontrando mais óbice ao término da disponibilização do benefício. Todavia, em análise a Norma

¹⁸ Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

¹⁹ Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Regulamentadora 7 (NR 7), item 7.4.3.3²⁰, instituída pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, o assegurado, após o retorno do afastamento pela Previdência Social, se submeterá, obrigatoriamente, a uma consulta de retorno com médico de confiança da empresa, obtendo o obreiro a informação de que não está apto para o retorno às atividades profissionais, vendo-se em um limbo jurídico.

Ocorre que uma parcela dos empregados, discordando da decisão proferida pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, recorrem às vias administrativas, pugnando pela reforma da decisão que cessou o benefício outrora concedido. Tecnicamente, o recurso interposto pelo trabalhador não é passível de efeito suspensivo, isto é, não tornará sem efeito a primeira decisão do INSS até que o recurso seja apreciado e julgado – podendo demorar meses e ocorrendo, na enorme maioria dos casos, a não modificação da primeira decisão), prevalecendo a decisão originária, qual seja, que o empregado encontra-se capacitado para o retorno às atividades laborais (MASSONI, 2012, p. 64).

Diante desta situação, o obreiro vê-se na posição de aptidão e inaptidão ao mesmo tempo para seu exercício profissional, não sabendo a quem cobrar o salário devido, já que o benefício outrora concedido pela Autarquia fora cessado.

Nesse interim, ressalta-se que segundo dados fornecidos pela Previdência Social (BRASIL, 2015) em seu portal virtual, no ano de 2015 foram cessados 3,6 milhões de benefícios, sendo 88,59% previdenciários, 6,63% acidentários e 4,77% assistenciais, tendo como principais espécies de benefícios cessados o auxílio-doença previdenciário, com 51,83% de participação no total de cessações. Neste mesmo ano, os principais motivos de cessação foram “volta ao trabalho” e “morte”, que responderam, respectivamente, com 56,96% e 19,86% do total das cessações. As espécies de benefícios com maior participação na cessação, ao se considerar o motivo “volta ao trabalho”, foram o auxílio-doença previdenciário e o salário maternidade, com 67,42% e 24,33%, respectivamente.

Sendo possível destacar que a maioria dos benefícios cessados impõe ao empregado a situação aqui estudada, ficando o trabalhador à margem da sociedade, vez que não recebe seu salário, tampouco o benefício, não conseguindo, portanto, sustentar-se e manter sua família, situação que gera indefinição e desamparo, pois o submete a

²⁰ NR7. 7.4.3.3. No exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

uma situação vexatória de permanecer sem qualquer remuneração, acarretando a perda de sua dignidade e ao mínimo existencial, ficando à sorte de esmolas e ajuda de terceiros para sobreviver (GAMA E LEITE, 2017, p. 12).

Deve-se destacar que o presente impasse jurídico é visto, na maioria das vezes, como uma antinomia jurídica, vez que a Norma Regulamentadora n. 7, no seu item 7.4.4.3²¹ traz à baila o atestado de saúde ocupacional, definindo a aptidão ou inaptidão, constatado pelo empregador em seus exames médicos realizados, ao passo que a Lei nº 11.907/2009, em seu art. 30, §3º²², preconiza que compete privativamente aos ocupantes do cargo de perito médico previdenciário ou de perito médico da previdência social, a emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laborativa para fins previdenciários, se sobressaindo a Lei Federal, por ser hierarquicamente superior à Norma Regulamentadora.

Adotando o mesmo entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho do estado de Minas Gerais em seus julgados²³ sustenta que prevalecerá a análise do INSS sobre a

²¹ NR7 – 7.4.4.3. O ASO deverá conter no mínimo:

e) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu;

²² § 3º Compete privativamente aos ocupantes do cargo de Perito Médico Previdenciário ou de Perito Médico da Previdência Social e, supletivamente, aos ocupantes do cargo de Supervisor Médico-Pericial da Carreira de que trata a Lei no 9.620, de 2 de abril de 1998, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Ministério da Previdência Social - MPS, o exercício das atividades Médico-Periciais inerentes ao Regime Geral da Previdência Social de que tratam as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, e à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e, em especial a: I - Emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários; II - Inspeção de ambientes de trabalho para fins previdenciários; III - Caracterização da invalidez para benefícios previdenciários e assistenciais; e IV - Execução das demais atividades definidas em regulamento.

²³ AFASTAMENTO DO EMPREGADO. INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INAPTIDÃO DECLARADA PELO MÉDICO DA EMPRESA. DISCREPÂNCIA. SALÁRIOS DO PERÍODO DE OSTRACISMO. CONDENAÇÃO QUE SE IMPÕE. Face à divergência entre as conclusões da perícia realizada por médico do INSS - que apontou a alta médica para trabalho - e o atestado médico emitido por profissional partícula - que declarou a inaptidão para o trabalho -, deve prevalecer a conclusão da autarquia federal, na medida em que o ato administrativo reveste-se de força probatória maior que a declaração particular, para fins de constatação do quadro clínico de incapacidade laborativa (§ 4º do art. 60 da Lei 8.213/91, impondo-se a condenação da empresa aos salários do período em que injustamente recusou a oferta de trabalho. Apelo patronal desprovido. (TRT-1 - RO: 00100330420155010541 RJ, Data de Julgamento: 15/12/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 19/01/2016). AFASTAMENTO DO EMPREGADO. INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INAPTIDÃO DECLARADA PELO MÉDICO DA EMPRESA. Diante do incontroverso conflito de conclusões entre as perícias realizadas por médicos do INSS, que atestaram que -não foi constatada, em exame realizado pela perícia médica do INSS, a incapacidade para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual-, e os atestados médicos emitidos por profissionais particulares, deve prevalecer a conclusão oficial, pois, salvo erro grosseiro do perito ou, obviamente, revisão da decisão da autarquia previdenciária por força de recurso na esfera administrativa ou mesmo em virtude de decisão judicial, as conclusões dos peritos oficiais do INSS, enquanto atos administrativos, possuem força probatória maior do que as declarações particulares, para fins de constatação do quadro clínico de incapacidade laborativa (§ 4º do art. 60 da Lei 8.213/91). Devidos os salários do período em que houve a injusta recusa da empresa em entregar trabalho ao demandante. Recurso empresarial não provido. 2-DANOS MORAIS. RETENÇÃO DE SALÁRIOS. Uma vez que o empregador é devedor de salários postulados, sendo estes destinados ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador, se se está

do médico do trabalho de confiança da empresa, conservando a supremacia do interesse público quando expedem um ato administrativo sobre o dos particulares.

Dessa forma, do entendimento firmado por alguns Tribunais pátrios, no que tange à superioridade dos laudos demonstrados pela Autarquia Federal, incumbe ao empregador arcar com as despesas salariais e as demais verbas contratuais trabalhistas, como o recolhimento previdenciário e pagamento de FGTS.

Seguindo o entendimento desses julgados, aplica-se, desde logo, o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento basilar da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e o princípio da continuidade da relação de emprego, no qual pressupõe que o empregador deve arcar com os riscos consequentes da atividade econômica, consoante artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Apresentando-se, portanto, o empregado ao seu patrono após a alta médica concedida pela Previdência Social, deverá então este último reintegrá-lo ao trabalho em uma nova função que se adeque às limitações físicas ou psíquicas, sobretudo para que essa nova atividade não prejudique ou agrave a enfermidade, assumindo a responsabilidade pela remuneração em função do cumprimento do contrato de trabalho, consoante prevê o artigo 4º²⁴ da CLT, dado que o 89²⁵ da Lei nº 8.213/91 dispõe sobre a reabilitação profissional do trabalhador cuja capacidade laborativa tenha sido reduzida, salvo se reformada a decisão da Autarquia, por via administrativa ou judicial.

Observando alguns exageros por alguns empregadores – quando notadamente observam a fragilidade de seu funcionário – em não adaptá-lo a uma nova função, sobretudo daqueles que tenham se mantido por vastos períodos afastados. Nessas situações, a negativa imotivada do patrono quanto à na reintegração do empregado reabilitado, bem como da esquivas ao realizar o pagamento dos salários após a alta previdenciária vem sendo considerada falta contratual grave do empregador, ensejando a rescisão indireta da relação de trabalho, assim como a indenização por danos morais,

diante de hipótese de retenção salarial é cabível a reparação por danos morais. Arbitrado o valor da reparação em R\$2.000,00. Recurso do autor provido em parte. (TRT-1 - RO: 4540620115010207 RJ, Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 28/03/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-04-10).

²⁴Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

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

²⁵Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

por expor o empregado a ato discriminatório e a situação humilhante e vexatória, prevista na CLT, art. 483²⁶ (MASSONI, 2012, p. 72).

Não havendo possibilidade de retorno do empregado para suas atividades profissionais, tampouco de sua adaptação a uma nova função, é entendimento dos Tribunais Pátrios Trabalhistas²⁷ que é ônus do empregador arcar com os encargos econômicos do contrato de trabalho – Salário, INSS e FGTS –, vez que cabe ao patrono questionar a alta médica e buscar a melhor solução para pôr fim ao impasse surgido acerca da capacidade ou inaptidão do empregado para o labor, havendo a viabilidade de interposição de ação regressiva em desfavor da Autarquia Federal em caso de decisão judicial que entenda pela continuidade do afastamento outrora cessado.

Dessa forma, inabilitado para o trabalho e arcando o patrono com as despesas contratuais empregatícias, vê-se a caracterização de interrupção de trabalho, dado que notadamente qualifica-se pela descontinuidade da relação da prestação dos serviços, porquanto a conservação do pagamento das parcelas salariais poderá ocorrer de forma total ou parcial, permanecendo intacta as cláusulas contratuais durante o período de afastamento. Utilizando-se, neste caso, a interpretação igualmente aplicada aos primeiros 15 dias de afastamento por incapacidade laboral, em que o empregador se responsabiliza pelo cumprimento das cláusulas e encargos contratuais.

Em que pese a suposição da veracidade da alta concedida pelo INSS, observa-se que muitas vezes a cessação do benefício é feita de forma prematura. Dessa forma, retornando o patrono a efetuar o pagamento da remuneração ou licença remunerada ao trabalhador enquanto existente o conflito judicial acerca da legitimidade para a referida obrigação, em caso de decisão que lhe favoreça, isto é, que reconheça o equívoco realizado pela Previdência Social, será cabível ação regressiva em face da Autarquia, pugnando pelas perdas e danos e pelo valor pago ao trabalhador durante o processo judicial.

²⁶ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

²⁷ ALTA PREVIDENCIÁRIA. IMPEDIMENTO DE RETORNO DO EMPREGADO AO TRABALHO. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DO AUXÍLIO DOENÇA. LIMBO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO. Cessado o benefício previdenciário e considerado o empregado inapto pelo médico do empregador, é inadmissível que o obreiro seja colocado no denominado "limbo jurídico previdenciário trabalhista", situação na qual não recebe mais o benefício previdenciário, tampouco os salários. Nessas situações, pela aplicação do princípio da continuidade do vínculo empregatício e considerando que é do empregador os riscos da atividade econômica (art. 2º, da CLT), deve a própria empresa arcar com o pagamento dos salários do respectivo período de afastamento, já que o empregado se encontra à disposição da empresa (artigo 4º da CLT). (TRT-3 - RO: 02201201400503000 0002201-53.2014.5.03.0005, Relator: Convocado Antônio G. de Vasconcelos, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/08/2016).

Por outro lado, não estando o trabalhador apto para o exercício da função, não deve a empresa reabilitá-lo sem a devida concordância dos profissionais de sua confiança, haja vista que a sua atitude poderá contribuir de forma substancial para agravar a enfermidade existente, respondendo no âmbito penal e cível, nos termos dos artigos 129²⁸ e 132²⁹ do Código Penal e art. 927³⁰ do Código Civil pelos danos causados, sem eximir a possibilidade de ajuizamento de reclamação trabalhista de indenização contra a empresa.

Não havendo nenhuma justificativa plausível que vincule a obrigação do empregador de efetuar o pagamento da remuneração no período em que o trabalhador não esteja recebendo o benefício da Previdência Social, haja vista a ausência de amparo legal não lhe vincula ao cumprimento desta obrigação (GAMA E LEITE, 2017, p. 16), cabendo ao empregado a busca pela via judicial ou administrativa junto a Previdência Social quanto à continuidade do recebimento do benefício outrora cessado, consoante alguns entendimentos jurisprudenciais³¹.

5 CONCLUSÃO

Ante todo o apurado, observa-se o panorama da dicotomia entre a responsabilidade patrimonial do empregador e da previdência social quando o empregado, após afastar-se das atividades profissionais por incapacidade, vê-se apto sob a ótica do médico da Autarquia Federal e inapto sob a perspectiva do médico de confiança de seu patrono, situação popularmente chamada de “limbo previdenciário”.

²⁸ Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano.

²⁹ Art. 132. Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.

³⁰ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

³¹ AUXÍLIO-DOENÇA. INCAPACIDADE LABORATIVA E ALTA MÉDICA IRREGULAR. RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA 1. No caso de incapacidade laborativa a responsabilidade da empresa fica limitada ao pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, competindo ao órgão previdenciário pagar o auxílio-doença pelo restante do tempo que perdurar a incapacidade. 2. Se o órgão previdenciário, de forma equivocada, liberou o trabalhador para retorno ao trabalho e esse, por incapacidade laborativa, não conseguiu fazê-lo, permanece a situação suspensiva do contrato, não tendo o empregador obrigação de pagar salários no período de inatividade. 3. Comprovada que a situação incapacitante sobreviveu à alta médica, competirá ao INSS realizar o pagamento do auxílio-doença, pois o empregador não é responsável pela irregularidade. 4. Recurso não provido. 5. Decisão unânime. (TRT-24 01035001520055240002, Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: 12/01/2006).

Constatou-se que essa adversidade não está consolidada no ordenamento jurídico, estando o trabalhador à margem de uma gama de interpretações, seja na órbita trabalhista, seja na previdenciária, sobretudo em razão da existência de lacunas normativas constitucionais e infraconstitucionais que consolidem e amparem os empregados, integrante da parte mais desprotegida da relação, cabendo a este ser abraçado pela proteção principiológica do Direito, em sua função integrativa quando inexistente regra jurídica que o proteja. Verificando que em razão do princípio da dignidade da pessoa humana, pilar da Constituição Federal, dos princípios do valor social do trabalho e do mínimo existencial, o impasse poderia ser enlaçado pelo Direito, atingindo, desde logo, a sua principal função de proteger os cidadãos das vicissitudes do cotidiano. Apurando, conjuntamente, a deficitária fiscalização do Ministério do Trabalho, que deveria obstar a perpetuação de situações como a estudada, evitando a ampliação destas por um lapso temporal avantajado, vez que o empregado é a principal vítima, analisando sob todas as perspectivas, já que, além da sua diminuta saúde, este não recebe seu o salário, tampouco o benefício previdenciário, havendo uma ofensa ao direito ao mínimo existencial.

Verifica-se, em razão do desamparo ao trabalhador, a presença de dois polos: o primeiro, trazido em consequência da aplicação ética do contrato de trabalho, na qual o empregador seria o atual responsável patrimonialmente pelo obreiro porquanto durar sua incapacidade, cabendo, de imediato, a ação regressiva em desfavor da Previdência Social, devendo-a proceder com a restituição do valor despendido, em casos de equívoco realizado pelo seu profissional da saúde, ao cessar o benefício. O segundo polo seria imputar o encargo à Autarquia Federal, devendo acatar os recursos administrativos interpostos em face de seus laudos periciais, aplicando o efeito suspensivo às decisões que suspendam a concessão do benefício, vez que caso o empregador reintegre seu funcionário e haja alguma alteração no seu estado de saúde, este será responsável duplamente. Originalmente por admitir o empregado mesmo com a inaptidão para o exercício de suas atividades profissionais e, posteriormente, pelo agravamento de sua patologia.

Acrescenta-se ao segundo polo, a atual crise previdenciária e financeira que devasta o país, ocasionando em uma fixação do Estado em ampliar o quanto for necessário o corte de gastos, esquecendo-se dos princípios norteadores da República Federativa do Brasil e da dependência que muitos têm sob a sua proteção, olvidando considerar a aplicação do mínimo existencial. Não havendo como discordar do

desfavorecimento do trabalhador, submetido aos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal, mas que mesmo assim encontra-se desamparado pelas regras jurídicas, cabendo, originariamente, a busca pela via administrativa, pleiteando um pedido de reconsideração do laudo médico da Previdência Social.

Havendo negativa quanto ao recurso apresentado, terá o empregado que procurar a Junta de Recursos do Conselho de Recursos da Previdência Social, pleiteando, mais uma vez, a reforma da decisão que cessa o benefício outrora concedido. Não havendo sucesso na via administrativa, caberá ao obreiro a busca pelo Poder Judiciário para a possível resolução do seu impasse.

Dessa forma, resta claro a necessidade de repensar a forma de solucionar a presente problemática, vez que, em razão do direito fundamental ao trabalho, previsto no art. 1º da Constituição Federal, cabe ao empregador adaptar o trabalhador em outra função que não agrave sua enfermidade, até que sua capacidade para o trabalho primário esteja considerada apta ou que se tenha a confirmação de pedido judicial que condene a Autarquia Federal a suprir as despesas de salário até o fim do processo, bem como a interposição de ação regressiva em face dos prejuízos obtidos. Além disso, em caso de impossibilidade de mudança de função que não agrave a enfermidade do obreiro, deve-se aplicar interrupção do contrato de trabalho, cabendo ao empregador arcar com as despesas inerentes ao contrato de trabalho, tais como INSS, FGTS e salário até que decisão judicial superveniente, não havendo óbice a interposição de ação regressiva em face da Previdência Social.

Em razão da supremacia do poder público sobre o particular quanto aos laudos médicos, não tendo o laudo do médico de confiança do empregador uma maior vinculação ao do perito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, cabe a continuação do contrato de trabalho em virtude de a manutenção da suspensão prevalecer apenas durante a concessão do benefício previdenciário.

Cabendo ao limbo previdenciário em verte, a aplicação do art. 2º da CLT, que deve ser observada a responsabilidade atribuída ao empregador quando exposto os riscos do empreendimento e dos princípios trazidos por sua consolidação, quais sejam: proteção do empregador e da continuidade da relação de emprego. Podendo se evidenciar, diante da responsabilidade do empregador pelos salários do empregado até o surgimento de decisão judicial determine de forma contrária, o fomento de formação de ligação entre Médicos do Trabalho e Médicos da Previdência Social, sobretudo para um

maior nivelamento entre as informações a respeito do papel de cada um, resguardando a redução de demandas judiciais, garantindo ao obreiro uma maior proteção à sua saúde.

Por fim, paralela a responsabilidade aqui aplicada ao empregador, observa-se, principalmente, a necessidade do surgimento de comandos legislativos que consolidem o entendimento acerca do presente impasse, sem prejuízo de que o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal concebam, de forma transitória, e exponham seus referidos posicionamentos por intermédio de súmulas, observada a relevância de atuação e participação judicial para que entendimentos consolidados possam concretizar os direitos fundamentais até então inaplicáveis ao trabalhador que está submetido ao limbo. Revelando-se uma verdadeira violação ao mínimo existencial, à dignidade da pessoa humana, ao direito fundamental ao trabalho e à integridade física e psíquica deste obreiro.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gisele Silva. **Função Social do Direito**. In: Lier Pires Ferreira; Ricardo Guanabara; Vladimyr Lombardo Jorge. **Curso de Sociologia Jurídica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4ª ed. 2ª tir. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Senado Federal, 01 de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em 25 jul. 2017.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htmf>. Acesso em: 22 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial República Federativa do Brasil, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessado em: 20 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências. Diário Oficial República Federativa do Brasil, Brasília, 25 jul. 1991, republicado 11 abr. 1996 e republicado em 14 ago. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 ago. 2017.

BRASIL. Secretaria de Previdência. Ministério da Fazenda. **Anuário Estatístico da Previdência Social**, ano 1 (1988/1992). Brasília: MF/DATAPREV, 2015. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

BRASIL. TRT-1. Recurso Ordinário nº 00100330420155010541/RJ. Desembargadora relatora: Rosana Salim Villela Travesedo.

BRASIL. TRT-1. Recurso Ordinário nº 4540620115010207/RJ. Relator: Marcelo Antero de Carvalho.

BRASIL. TRT-24. Recurso Ordinário nº 01035001520055240002. Desembargador relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior (Mato Grosso do Sul)

BRASIL. TRT-3. Recurso Ordinário nº 02201201400503000 0002201-53.2014.5.03.0005/PE. Desembargador relator: Convocado Antônio G. de Vasconcelos.

BRASIL. TST. Recurso de Revista nº 82009320145130009/PB. Desembargadora relatora: Convocada Luiza Lomba.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9 Ed. 2014, São Paulo: Editora Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **A Função Concorrencial do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GAMA, Adriele Medeiros; LEITE, Paola da Silva. Temas atuais de relações previdenciárias e trabalhistas. In: ALVES, Helio Gustavo, (Coord.). **Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Os desafios do trabalhador em face da (indevida) alta previdenciária**. Disponível em: < <http://www.prev.unifesp.br/index.php/edicoes-antteriores/vol-1-novembro-2012/14-osdesafios> > Acesso em: 23 ago. 2017.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5ª Ed. Saraiva: 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15 Ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32ª ed. Rev. e Atual. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil**. 2 Ed. São Paulo: Método, 2007.

TORRES, Ricardo Lobo. **O Direito ao Mínimo Existencial**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A competência da Justiça do Trabalho, a incapacidade laborativa do trabalhador e os benefícios previdenciários: na perspectiva da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial**. São Paulo: LTr, 2012.