



## Daniela Zeferino: O ônus de readaptar trabalhador após alta do INSS

Situação corriqueira e habitual, a qual nos deparamos com frequência indesejada, o denominado “limbo previdenciário”, ocorrência na qual o trabalhador recebe alta médica do INSS, mas não é aceito no retorno ao trabalho pelo empregador (sob alegação de que a doença perdura), é motivo de angústia para trabalhadores já afetados por sua frágil situação aliada à insegurança de não estar assistido pelo órgão previdenciário, tampouco por seu empregador.

Isso porque o obreiro se afasta pela Previdência Social em razão de encontrar-se doente e sem capacidade laboral, e quando recebe a alta previdenciária, que, diga-se de passagem, muitas vezes é indevida, pois pode ainda estar doente e sem condições de retornar ao trabalho, o empregador, ao fazer o exame de retorno ao trabalho, muitas vezes o recusa, infirmando a situação de enfermidade, mas exigindo do empregado que volte ao órgão previdenciário e, a partir daí, se inicia o pesadelo deste trabalhador que é recusado por ambos os locais onde deveria ser irrestritamente amparado.

Tais ocorrências têm sido cada vez mais enfrentadas pela Justiça do Trabalho, único órgão capaz de criar o vínculo impositivo para que um dos lados assuma a responsabilidade de subsistência desse trabalhador, uma vez que nem INSS nem empregador querem arcar com os salários do período de “limbo previdenciário”.

Diante desse quadro, acertadamente a Justiça do Trabalho vem impondo a obrigação ao empregador para que ele se acerte com o INSS. Quem não pode arcar com a responsabilidade, por certo, é o trabalhador doente. Assim, diversos julgados têm reconhecido a responsabilidade do empregador, porque a responsabilidade não recairia sobre o órgão previdenciário, o que também é perfeitamente possível que ocorra, quiçá quando notícias de metas para altas médicas são propagadas pela mídia numa situação desonrosa ao órgão, mas se tem que a responsabilidade primária de acompanhamento do trabalhador compete ao empregador.

Nesse sentido, em decisão recente e acertada, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região assim decidiu:

**EMENTA: BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ALTA MÉDICA. RECUSA DA EMPRESA EM ASSEGURAR A VOLTA AO TRABALHO. SALÁRIOS DEVIDOS.** O afastamento com percepção do auxílio doença é hipótese de suspensão do contrato de trabalho.



Todavia, para que tal ocorra, faz-se necessária a efetiva percepção do benefício pelo trabalhador. Com a alta médica pelo INSS, o empregador tem o dever de receber o empregado de volta e passar-lhe serviços, readaptando-o se for o caso. Ao não fazê-lo, ainda que respaldado por parecer médico, assumiu o risco de tal conduta, de modo que a reclamante desde aquele momento permaneceu à disposição da empresa no aguardo de ordens (art. 4º, CLT). Assim, deve o demandado responder pelo pagamento dos salários do período. Recurso da reclamante ao qual será provimento no particular (PROCESSO nº 1002907-18.2016.5.02.0606 (RO) – RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS)

No entanto, deve-se ressaltar também que, obtida a alta previdenciária, o empregado tem o dever de se reapresentar ao trabalho, sob pena de caracterizar o abandono do emprego, conforme entendimento da Súmula 32 do TST que assim determina:

“ABANDONO DE EMPREGO. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”.

Desse modo, é de bom alvitre salientar que, quando o empregado tiver seu benefício cessado pela Previdência e retornar ao trabalho, o empregador deve permitir esse retorno em condições adaptadas, propiciando sua readaptação às funções ou, se assim não entender, que tente nas esferas próprias buscar o remédio processual adequado para a reversão da situação em medida protetiva a seu empregado, que, via de consequência, também o isenta de responsabilidade.

O que não se pode é transferir o ônus dessa situação ao obreiro, que, já enfermo, não pode ser condenado à própria sorte, ficando sem salário e sem a mínima condição para a manutenção de sua vida e de sua família, além do óbvio tratamento para que essa situação cesse, cabendo igualmente ao trabalhador se apresentar diante de seu empregador para ver sua situação avaliada.

Em suma, deverá ficar a cargo do empregador o ônus de readaptar o trabalhador ou então através do remédio processual adequado, seja pelas vias administrativas ou judiciais, buscar a reforma da decisão da autarquia e arcar com essa licença remunerada, caso entenda pela falta de capacidade laborativa de seu empregado, até decisão final que pode levar, inclusive, ao ressarcimento de um pelo outro, dependendo de quem seja responsabilizado.

O mais importante, como bem destacou o desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros, é que “o emprego, fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, é o bem jurídico maior dentre todos quantos se contém nas normas trabalhistas, pelo que a continuidade do contrato de trabalho se presume e milita sempre em favor do empregado”. Mais ainda ao trabalhador dedicado que veio a adoecer. Reflitamos.

#### **Date Created**

22/05/2018