

## A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO AMBIENTE CORPORATIVO: O ESTADO DE INCERTEZA JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Amanda Ortiz Pompeu<sup>1</sup>

### Resumo

O presente trabalho visa identificar as questões polêmicas acerca do estado de incerteza jurídico previdenciário trabalhista do empregado, denominado de limbo previdenciário trabalhista, e avaliar a responsabilidade corporativa do empregador. Como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica sobre o tema se deu através de pesquisa documental, envolvendo leitura de livros de doutrina jurídica, legislação, trabalhos acadêmicos dentro desta temática, entre outros que se fizeram pertinentes e necessários ao desenvolvimento do trabalho em questão. O estudo possibilitará analisar a relação entre o trabalho e a concessão de benefícios por incapacidade, bem como as determinações constitucionais acerca da proteção do trabalhador e o princípio da dignidade da pessoa humana. Conclui-se que o limbo consiste em situação de incerteza em que os trabalhadores estão incapacitados para o trabalho, mas não recebem benefício previdenciário e nem salário pelo empregador. Constatou-se que a melhor alternativa ao empregador é manter o empregado afastado e pagar-lhe os salários enquanto perdurar esta condição de incapacidade, devendo o empregado ou até mesmo a empresa recorrer ou intentar novo pedido de benefício por incapacidade ao INSS. Verificou-se que esta hipótese atende o princípio da dignidade da pessoa humana, possibilitando fonte de renda enquanto está nesta situação indefinida, podendo custear suas despesas básicas de sobrevivência.

**Palavras-chave:** Limbo previdenciário; Benefícios por incapacidade; Dignidade humana; responsabilidade corporativa.

## SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CORPORATE ENVIRONMENT: THE STATE OF LEGAL UNCERTAINTY FOR LABOR SOCIAL SECURITY

### Abstract

The present work aims to identify the controversial issues surrounding the state of legal uncertainty regarding the employee's labor pension, called labor pension limbo, and assess the employer's corporate responsibility. As a technical procedure, bibliographical research on the topic was carried out through documentary research, involving reading books on legal doctrine, legislation, academic works within this theme, among others that were relevant and necessary for the development of the

<sup>1</sup> Advogada atuante na área de Direito Previdenciário. Graduada em Direito pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal - UNIDERP (2017). Possui Pós-Graduação em Direito Previdenciário pela Faculdade Verbo Jurídico (2019). Possui Pós-Graduação em Direito Civil e Processo Civil pela Faculdade Estácio de Sá (2020). Atualmente é Mestranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PPGD/UFMS).

work in question. The study will make it possible to analyze the relationship between work and the granting of disability benefits, as well as constitutional determinations regarding worker protection and the principle of human dignity. It is concluded that limbo consists of a situation of uncertainty in which workers are unable to work, but do not receive social security benefits or wages from the employer. It was found that the best alternative for the employer is to keep the employee away and pay him wages while this condition of incapacity persists, with the employee or even the company having to appeal or file a new request for disability benefits with the INSS. It was found that this hypothesis meets the principle of human dignity, providing a source of income while in this undefined situation, being able to cover basic survival expenses.

**Keywords:** Social security limbo; Disability benefits; Human dignity; corporate responsibility.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo verificar a situação de incerteza jurídica dos empregados, chamada de limbo previdenciário trabalhista, que ocorre com frequência no cenário laboral. O empregado aguarda decisão administrativa ou judicial para receber um benefício por incapacidade, após ter sido afastado por doença comum ou acidente do trabalho, e durante esse período não recebe salários da empresa e está sem a renda previdenciária.

O limbo pode ocorrer em três situações distintas: quando o empregado não tem qualidade de segurado, quando o empregado não tem carência ou, por fim, quando o perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o considera apto ao retorno ao trabalho e o médico do trabalho o considera inapto.

Nessa toada, o trabalho acadêmico apresentado, inicialmente, discorrerá sobre o contrato de trabalho e o meio ambiente de trabalho, posteriormente abordará as responsabilidades da empresa do ponto de vista social, além dos limites trabalhistas já firmados na legislação. A problemática enfrentada na pesquisa é acerca das responsabilidades da empresa com o seu empregado na situação de limbo previdenciário trabalhista.

Como procedimento técnico, a pesquisa bibliográfica sobre o tema se deu através de leitura de livros de doutrina jurídica de autores de grande renome no campo que envolve o conteúdo abordado, bem como da legislação, trabalhos acadêmicos dentro desta temática, entre outros que se fizeram pertinentes e necessários ao desenvolvimento do trabalho em questão.

## 2 O CONTRATO DE TRABALHO

Durante vários séculos os trabalhadores, em diversas espécies de atividades, prestaram seus serviços de forma, muitas vezes, desorganizada e sem regramentos definidos, nem tampouco possuíam direitos especificados, pois a única informação clara que obtinham era sobre as suas respectivas obrigações e atribuições.

O que se observou ao longo dos anos foi o avanço social para regularizar as atividades profissionais, bem como tudo quanto a cerca, o que incluía um compromisso firmado de modo a garantir direitos e deveres bem detalhados à ambas as partes da

relação, o empregado e o empregador.

Decorre dessa iniciativa em regulamentar o trabalho no Brasil, e tendo em vista a pressão popular aos governantes, foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, um avanço sem igual, já que era crucial para o desenvolvimento da sociedade brasileira uma legislação que disciplinasse a matéria trabalhista, estipulando regras às partes de uma relação de emprego.

Não somente às partes, mas também à sociedade em geral, visto que muitos atos praticados na relação trabalhista têm efeito imediato ou mediato em outras áreas, como é o caso, exposto anteriormente, dos reflexos que o contrato de trabalho produz no âmbito da previdência social.

O art. 442, da CLT dispõe: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943). Corroborando, o nobre doutrinador Mauricio Godinho Delgado, brilhantemente, conceitua o contrato de trabalho:

Contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas. Essa figura jurídica, embora não tenha sido desconhecida em experiências históricas antigas e medievais, tornou-se, no período contemporâneo, um dos pilares mais significativos de caracterização da cultura sociojurídica do mundo ocidental (2015, p. 503).

Salienta-se, o contrato de trabalho pode ser dividido em duas formas: por prazo determinado ou indeterminado. A diferença é simplória, pois enquanto o primeiro modelo de contrato possui tempo fixado para término, a segunda modalidade não prevê o fim da relação de trabalho.

### 3 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho recebeu novas regras ao longo dos anos, muitas delas visando eliminar todas as práticas ilegais ou que proporcionavam péssimas condições de trabalho aos trabalhadores, essas mudanças foram implantadas destinando a melhora do trabalho em geral, seja nas formas de execução, seja no ambiente onde se desempenhavam as atividades.

Através da publicação da Lei nº 6.938/1981, Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, obteve-se grande impacto no universo trabalhista, visto que a determinada legislação trouxe em seu art. 3º, inciso I, a definição de meio ambiente como sendo o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (Brasil, 1981).

Com isso, observou-se que o ambiente de trabalho merece guarida, pois está diretamente ligado à vida do trabalhador, à sua integridade física, vez que estes estão durante boa parte de seu dia exercendo uma atividade laborativa, ou seja, estão inseridos em um ambiente, que, de igual forma, carece de adequação e boa estrutura, objetivando a proteção do empregado, com segurança e garantia de boas condições de labor.

Assim, a Constituição Federal (CF) em seu art. 200, inciso VIII, compreendeu o meio ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente como um todo (Brasil, 1988), o que possibilitou a análise do local de trabalho na ótica dos direitos humanos, dos direitos inerentes a dignidade da pessoa humana, uma vez que se tornou uma das garantias fundamentais constitucionais, tendo importante papel na sociedade.

Além da Constituição Federal de 1988, a própria CLT em seu capítulo sobre a segurança e higiene do trabalho, portarias e normas regulamentadoras, há ainda normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT n.º 115 (proteção contra radiações ionizantes), OIT n.º 127 (peso máximo de cargas), OIT n.º 136 (controle do risco profissional por substâncias cancerígenas), OIT n.º 148 (controle e limites de ruído e vibrações), OIT n.º 155 (meio ambiente de trabalho e segurança), OIT n.º 161 (serviços de saúde do trabalho), OIT n.º 162 (utilização de asbesto) e OIT n.º 170 (utilização de produtos químicos no trabalho).

Deste modo, pode-se dizer que o local e a forma de trabalho dos trabalhadores devem ser protegidos, promovendo uma maior segurança, bem como um meio ambiente de trabalho saudável.

A percepção de um ambiente laboral digno traz a conclusão de que até mesmo a produtividade dos empregados está interligada com esse conceito, posto que um ambiente saudável é positivo para toda a empresa e seus colaboradores, traz segurança na execução de suas atividades, sem preocupações adversas.

Propiciar aos trabalhadores um ambiente saudável e seguro compreende a ideia de qualidade de vida, os funcionários executam rotineiramente as mesmas atividades, o que torna mais desgastante as rotinas de trabalho, caso não haja a tutela sobre o ambiente de trabalho.

Podemos citar diversas doenças incapacitantes, desencadeadas pelo trabalho, como as doenças profissionais causadas pelo trabalho em contato com o chumbo, como a nefrite, anemia homocrômica, ou ainda, doenças profissionais relacionadas ao mercúrio, como a nefrite urêmica, por exemplo.

O universo de possibilidades de adoecimento por um ambiente de trabalho nocivo é enorme, e não se trata exclusivamente de doenças profissionais, mas também doenças ocupacionais, que são as doenças causadas em função da forma e meio em que são realizados. Pode-se dizer que as doenças profissionais são relacionadas diretamente ao trabalho, enquanto as doenças ocupacionais são relacionadas à forma e ao meio em que são realizados os trabalhos.

Condições de trabalho nocivas como jornadas de trabalho extensa, ausência, ineficácia ou insuficiência de equipamentos de proteção individual, esforço físico, ritmo de trabalho extenuantes, ambiente hostil, posturas ergonômicas desfavoráveis, todas estas condições geram envelhecimento precoce e adoecimento.

Assim, é nítido que várias condutas ou omissões dos empregadores atingem não somente os objetivos da empresa em geral, mas também têm influência sobre a vida daqueles que ali exercem suas atividades laborativas.

Outrossim, cita-se locais de trabalho em que o empregado não possui sequer banheiros limpos, locais para refeição ou equipamentos e utensílios de trabalho em bom estado de conservação. Tudo isso traduz-se em ambiente de trabalho desfavorável e inseguro, o que se pretendeu evitar por meio do *status* constitucional que a proteção ao

meio ambiente de trabalho possui.

Cabe ressaltar que o Ministério do Trabalho e Emprego – TEM e outros órgãos governamentais são responsáveis por estabelecer normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, normas estas que são conhecidas como NR (Normas Regulamentares) e são o fundamento da regulação de meio ambiente do trabalho.

A salubridade e a segurança no trabalho são medidas, acima de tudo, preventivas, e estão perfeitamente evidenciadas no artigo 7º, inciso XXII da CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Ainda, imperioso destacar que o meio ambiente de trabalho adequado tem consequências diretas na previdência social, são diversos os casos de empregados que sofrem acidente de trabalho ou adquirem doenças incapacitantes decorrentes das atividades que executam em más condições, ocasionando a necessidade de afastamento e pagamento pelo INSS de benefícios previdenciários, como o auxílio por incapacidade temporária e, nos casos mais graves, a aposentadoria por incapacidade permanente.

### 3.1 Acidentes do Trabalho

Consoante já explanado, o meio ambiente de trabalho interfere profundamente na saúde do trabalhador, e é através destas considerações que se chega à conclusão de que o empregado que está exposto à condições degradantes de trabalho possui maiores chances de ser acometido por doença incapacitante decorrente do labor ou de sofrer algum acidente no ambiente de trabalho ou que com ele tenha relação.

Necessário salientar que a expressão acidente do trabalho é bem mais ampla do que se verifica inicialmente, visto que engloba outras situações que dão direito ao enquadramento pelo trabalho exercido, isso porque a nomenclatura “acidente de trabalho” se difere de “acidente do trabalho”, pois a primeira abarca somente a possibilidade de sinistro sofrido no momento da execução das atividades laborativas, como por exemplo uma queda, um membro do corpo que sofre algum trauma.

Todavia, a segunda terminologia é mais vasta, inclui os outros acidentes que não são considerados propriamente um acidente no instante em que se presta o labor. Exemplificando, têm-se os casos em que o trabalhador sofre acidente de trânsito no deslocamento de casa para o emprego e vice-versa, como também nos casos em que um trabalhador adquire, com o passar do tempo, doença nos membros que utiliza para trabalhar, como um auxiliar de produção que é acometido de LER/DORT pelo exercício do labor repetitivo e exaustivo, desgastando os membros.

Assim, Oswaldo Michel conceitua acidente do trabalho como sendo:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário (Michel, 2008, p. 29).



Nessa toada, imprescindível expor que o Ministério da Previdência Social produz anualmente um relatório sobre os acidentes do trabalho, visando quantificar os acidentes sofridos no país, nas regiões e cidades de forma pormenorizada, bem como suas causas e origens, e com isso buscar mecanismos para combater as irregularidades que ainda persistem em acontecer dentro das empresas, e também em situações fora delas, com o propósito de diminuir as causas que provocam estes incidentes.

Esse anuário estatístico constatou que no ano de 2021 foram aproximadamente 536.174 (quinhentos e trinta e seis mil e cento e setenta e quatro) acidentes do trabalho, média de 1.489 (mil quatrocentos e oitenta e nove) acidentes do trabalho registrados por dia.

O alto número de acidentes traz reflexos para toda sociedade, desde às empresas, aos funcionários, ao INSS, e também ao poder público no tocante a saúde, que por ano gasta milhões de reais com custeio de cirurgias, medicamentos, tratamentos, entre outros auxílios médicos para sanar as enfermidades surgidas pelo acidente sofrido.

Nota-se aqui a importância de se preservar os locais de trabalho, pois grande parte destes acidentes, com base no próprio anuário de 2021, são decorrentes de acidentes típicos sofridos dentro do local de trabalho, o número é assustador, chegando à 368.741 (trezentos e sessenta e oito mil e setecentos e quarenta e um).

Nesse sentido, a fiscalização deve ser bastante intensa, assim como deve haver por parte dos empregadores implementação de políticas dentro das instalações que tragam segurança aos seus colaboradores, pois os reflexos são extremamente onerosos para todos os integrantes da relação empregatícia, ainda mais para aqueles que são responsáveis em manter a dignidade do serviço, e que em atos de ingerência acabam por trazer prejuízos, as vezes irreparáveis aos seus trabalhadores.

#### 4 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E SUA INFLUÊNCIA NA SEARA TRABALHISTA

Todo este apanhado de informações acerca do regime de previdência social, desde sua concepção histórica e os objetivos de sua criação, se faz necessário para demonstrar a sua influência no âmbito das relações de trabalho e emprego, visto que as contribuições dos segurados deste sistema se originam destas relações.

Não há como falar em previdência social e não a relacionar com a área trabalhista, visto que ambas possuem assuntos interligados, que na maioria das vezes afetam situações vivenciadas em ambos os ramos.

Se torna ainda mais cristalina essa relação quando se observa que a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso IV, estabeleceu ser direito de todo e qualquer trabalhador urbano ou rural integrar a previdência social (BRASIL, 1988).

Ainda, há disposição constitucional de ser pertinente à previdência social a cobertura dos eventos de doença e invalidez, que são justamente os fatores desencadeadores do objeto de estudo desta pesquisa, dado que a atividade laborativa é responsável, em parte das situações de afastamento, por despertar patologias ou provocar acidentes de trabalho, ensejando, assim, o amparo pela previdência social.

Com isso, as relações trabalhistas instituem vínculo entre trabalhadores e o INSS, instituição que foi criada para executar **ações** derivadas de políticas públicas da seguridade social, com eficácia e presteza.

O INSS é responsável por receber as contribuições dos trabalhadores, administrar e direcionar os pagamentos de benefícios previdenciários, **órgão subordinado ao Ministério da Previdência Social**, ligado diretamente ao governo federal. A principal atribuição do INSS é prestar a seguridade ao trabalhador que não detenha, seja temporariamente ou definitivamente, condições físicas ou psicológicas de trabalhar, repassando a esse segurado um valor a título de benefício que tem o condão de substituir a renda antes auferida pelo labor.

Ainda sobre a seguridade social Castro elucida que:

Dentro da estrutura do Poder Executivo, os Ministérios da área social são os responsáveis pelo cumprimento das atribuições que competem à União em matéria de Seguridade Social. Há os Conselhos setoriais de Previdência (CNP), da Saúde (CNS) e da Assistência Social (CNAS), que atendem ao objetivo da gestão quadripartite da Seguridade Social. (Castro; Lazzari 2020, p. 197)

A previdência social é uma espécie de seguro do qual o trabalhador empregado é contratante obrigatório, e participa por meio de contribuições mensais descontadas de seu salário pelo empregador. O empregado é segurado obrigatório da previdência social, importando dizer que não cabe a ele, deixar de contribuir, ou decidir quanto vai contribuir.

Os valores das contribuições respeitam tabela progressiva, e pode ser de 7,5% a 14% do salário do empregado. Em contrapartida às contribuições sociais vertidas ao sistema pelo empregado, tem ele o direito de ser assistido quando não puder trabalhar, seja pelo avanço da idade, seja por situação de incapacidade.

Dessa forma, a previdência social tem um papel extremamente importante nas relações de emprego, pois funciona como garantia ao empregado de sua dignidade em caso de perda de seus rendimentos, por incapacidade ou idade.

## 5 OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS POR INCAPACIDADE E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A previdência social prevê espécies de benefícios destinados aos trabalhadores que estejam impossibilitados de exercer sua atividade laborativa, seja de forma temporária ou definitiva.

A incapacidade é um fator determinante à concessão destes benefícios, sua função é substituir a renda do trabalhador, neste período de restabelecimento de sua capacidade de labor. Na obra de Juliana De Oliveira Xavier Ribeiro há um conceito mais abrangente sobre o termo incapacidade:

Incapacidade é a impossibilidade temporária ou definitiva do desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações provocadas por doença ou acidente, para o qual o examinado estava previamente habilitado. Está implícito no conceito de incapacidade que a permanência do segurado do INSS na atividade poderá acarretar agravamento ou até mesmo risco de vida para si (Ribeiro, 2015, p. 460).



Outrossim, sabe-se que a concessão de benefícios por incapacidade também está inteiramente ligada à dignidade da pessoa humana, pois o trabalhador que está incapaz não detém meios de sustento, não está recebendo salário, e por isso pode sofrer em razão desta falta de recursos financeiros, de modo que a previdência social, que foi criada justamente para auxiliar nestas situações, tem papel fundamental na preservação da integridade destes trabalhadores.

Os benefícios de natureza acidentária são aqueles deferidos aos segurados com incapacidade decorrente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença ocupacional, enquanto a espécie comum é derivada de qualquer causa ou natureza.

Ressalta-se que, na espécie acidentária há efeitos diferentes da espécie comum, pois quando a incapacidade decorre do trabalho ou com ele se relaciona, o segurado adquire a estabilidade empregatícia, estabilidade esta que prevê a garantia de retorno ao emprego após a alta médica do INSS e a permanência no trabalho por 12 meses, de modo que não pode o empregado sofrer demissão sem justa causa neste período de regresso ao labor.

Essa previsão está inserida no art. 118 da Lei 8.213/91:

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 (Brasil, 1991).

Ademais, frisa-se que pela condição de suspensão do contrato de trabalho por afastamento do empregado acometido de incapacidade decorrente do trabalho, o empregador tem a obrigação de continuar depositando o FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, é o que dispõe o art. 15, parágrafo 5º da Lei 8.036/1990<sup>2</sup>.

A perícia realizada pelos médicos peritos do INSS aferem e extensão e a duração da incapacidade, concedendo o benefício na espécie correlata. No entanto, as divergências entre as conclusões periciais do INSS e os relatos dos médicos que respaldam os documentos dos segurados, originou e origina diversas demandas que objetivam reanalisar os casos no judiciário.

Nessa toada, o estado de incerteza é altamente relevante do ponto de vista dos direitos humanos, isso porque os direitos fundamentais previstos na Carta Magna são a base para uma construção de uma sociedade sustentável.

Para Pedro Lenza (2015, p. 1.151):

Podemos afirmar que importante consequência da dimensão objetiva dos direitos fundamentais é a sua “eficácia irradiante” (Daniel Sarmento), seja para o Legislativo ao elaborar a lei, seja para a Administração Pública ao “governar”, seja para o Judiciário ao resolver eventuais conflitos.

O desenvolvimento sustentável depende de várias questões, entre elas que o

<sup>2</sup> § 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho.



indivíduo em condição de incapacidade profissional consiga manter sua vida e família com dignidade, razão pela qual o limbo jurídico previdenciário trabalhista se mostra preocupante fator de obstáculo para se atingir a sustentabilidade citada.

A dignidade humana, no pensamento do filósofo Immanuel Kant, é algo inegociável, representa um valor, e não um preço, pois o valor está acima de uma mera precificação:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade. (Kant, 2011, p. 82).

A subsistência do cidadão está afetada pela ausência de rendimentos, o ordenamento jurídico não possui determinação clara sobre tal assunto, mas através da análise de conceitos sociais é perfeitamente possível alinhar práticas que garantam a aplicação dos princípios constitucionais, a empresa não pode desvencilhar seus interesses econômicos daqueles sociais estabelecidos pela Carta Magna, há que se conciliar ambos.

Em referência aos direitos humanos, os autores Vladimir Oliveira da Silveira e Maria Mendez Rocasolano elucidam:

O princípio do respeito pela dignidade da pessoa é a expressão jurídica dos valores representados pelos direitos humanos, manifestos no interesse de proteção dessa dignidade em seu sentido político, social, económico e cultural. As mudanças sociais e económicas produzidas ao longo da história utilizam os princípios jurídicos como vias para o reconhecimento dos novos valores exigidos pela comunidade social. Aqui é pertinente “um esforço de engenharia jurídica” para explicar as razões e mecanismos que justificam e tornam possível o nascimento e desenvolvimento dos direitos humanos — ou seja, sua dinamogenesis (Rocasolano; Silveira, 2010, p. 187).

Assim, resta claro que a dignidade humana se constitui na ordem jurídica, mas deve ser interpretada amplamente, analisando os novos riscos sociais, garantindo que aqueles que estejam em vulnerabilidade na sociedade tenham atendidos seus anseios.

## 6 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

O limbo previdenciário trabalhista é conceituado como sendo a situação de indefinição e incerteza em que ficam os trabalhadores ainda incapazes que, considerados aptos ao trabalho pelo perito do INSS, são considerados inaptos pelo médico da empresa quando do seu retorno, desse modo não recebem nem salários pagos pela empresa e não são favorecidos pelos benefícios previdenciários concedidos pela autarquia previdenciária.

Nas palavras de Antônio Gomes (2018), o limbo foi descrito:

Isso ocorre quando o médico da empresa afasta o empregado por acreditar que ele está doente, mas a doença não é reconhecida pelo INSS. O empregado, então, não recebe salário da empresa e também não recebe o benefício previdenciário, permanecendo numa espécie de limbo jurídico.

Corroborando, Flauzino aduz que:

O limbo jurídico trabalhista previdenciário ou emparedamento é configurado quando o empregado /segurado recebe alta médica previdenciária e retorna para a empresa e após a avaliação médica realizada por esta é impedido, sob a fundamentação de estar sem aptidão para o retorno (Flauzino, 2019, p. 3).

A negativa do INSS obriga o trabalhador a retornar ao seu ambiente de trabalho, e nesse momento a empresa se vê diante de um imbróglio: aceitar o retorno desse colaborador e sofrer com eventuais indenizações trabalhistas em caso de agravamento do seu estado de saúde ou manter o trabalhador afastado até que a discussão judicial contra o INSS se finde, neste último também sofrerá prejuízos financeiros devido a substituição por outro trabalhador neste período, entre outras intempéries.

A responsabilidade trabalhista da empresa se estende até o 15º dia do afastamento do trabalhador, conforme legislação previdenciária (Lei 8.213, art. 60, parágrafo terceiro), após esse período se torna obrigatoriedade do INSS em fornecer o benefício até que o segurado se restabeleça por completo.

Contudo, a discussão aqui aventada é acerca da responsabilidade social da empresa, que supera os limites da legislação trabalhista e as normas previdenciárias. A atividade empresarial não diz respeito somente às questões econômicas, ambientais, aos seus consumidores, mas também deve se ater aos seus colaboradores, os quais são a força motriz de qualquer operação comercial, seja o trabalho técnico, intelectual, inerente à atividade fim ou meio de cada empresa.

Imperioso destacar o princípio da função social previsto no artigo 170, III, da CF: “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” (Brasil, 1988).

A globalização econômica também se infere na responsabilidade das empresas em atender as demandas e situações pontuais de seus colaboradores, de modo a atuarem de forma solidária, junto ao Estado, para as contingências sociais.

Na obra *Ética: conteúdo da responsabilidade corporativa e desdobramento da função solidária da empresa*, temos uma importante contribuição por parte dos autores Vladimir Oliveira da Silveira e Elenice Baleeiro Nascimento Ribeiro:

Nesse contexto de globalização, a empresa ganha destaque, porquanto importante vetor econômico, e essa posição a coloca como potencial sujeito ativo na violação dos direitos humanos, e, por consequência, passa a receber reivindicações para proteção daqueles afetados por sua ativi-



dade. Além disso, as novas conformações sociais desse cenário globalizado têm suscitado demandas de responsabilidade corporativa, cujo conteúdo explicita uma ética aplicada, como novo valor dos direitos humanos (Silveira; Ribeiro, 2015, p. 38).

Ainda, complementando o tema, a autora Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches, em sua obra *Direitos humanos e a empresa privada no Brasil*:

A empresa deve, pois, atender e ser funcionalizada a partir de objetivos relacionados a interesses coletivos da sociedade e “a partir dos valores constitucionais engendrados pelos Direitos Fundamentais, tais como dignidade da pessoa humana e função social da propriedade (Naspolini Sanches, 2011, p. 304).

Nos casos de afastamento do trabalho por doença ou acidente, seja ele sofrido ou adquirido pelo exercício do labor ou decorrente de qualquer natureza, cabe à empresa uma responsabilidade corporativa no sentido de dar assistência até que este trabalhador se restabeleça e possa retornar ao trabalho, momento em que retornará a receber salários e dará continuidade na sua vida em sociedade.

A empresa sofre com a ausência de um empregado, mas sofre ainda mais quando este retorna as suas funções de forma antecipada somente visando o recebimento de renda, ainda doente, o que pode gerar ações trabalhistas para esta empresa, em um eventual quadro de agravamento da saúde deste colaborador.

Ainda, é preciso salientar que o desenvolvimento saudável de um indivíduo também reflete em sua saúde mental, podendo gerar, em um futuro breve, problemas médicos agravados pela situação de vulnerabilidade social.

Ante o abordado até aqui, é possível identificar que algumas ações podem ser tomadas pela empresa visando amenizar os impactos que a ausência de renda causa a vida em sociedade desse colaborador, entre elas a opção em pagar os salários durante o tempo de espera desse empregado ao resultado do processo administrativo ou judicial.

A opção acima já é implementada por algumas empresas, na maioria as de grande porte, através de acordos coletivos e parcerias com o instituto previdenciário, empresas mais estruturadas economicamente não sofrem perdas significativas, bem como aquelas preocupadas com seus colaboradores, possibilitam um auxílio financeiro neste interregno, o que traduz o seu lado social, não somente os seus objetivos financeiros apenas.

Todavia, sabe-se que as empresas de pequeno porte ou as microempresas não teriam a mesma realidade, sendo de grande impacto ao empresário custear os salários de um trabalhador afastado e ainda ter que pagar por outro empregado que o substitua nesse período, ou permanecer sem ninguém neste posto de trabalho, o que dificultaria sua operacionalização, refletindo em prejuízos no seu funcionamento e lucratividade.

Contudo, esse auxílio não necessariamente precisa ser no montante do salário auferido pelo empregado, com base no porte da empresa é possível, ao menos fornecer uma ajuda de custo para alimentação, despesas básicas como água, energia elétrica, levando em consideração que essa ausência de renda afeta todo o núcleo familiar desse trabalhador.



Além disso, a empresa deve auxiliar seu funcionário na documentação fornecida pelo médico da empresa que atestou sua inaptidão laboral, não devem ser dotados de conclusões lacônicas, mas devem ser detalhadas ao máximo, com informações completas e, se possível, corroboradas com exames de imagem ou laboratoriais, assim serão dois médicos distintos exarando pareceres contrários ao médico perito do INSS.

Quanto maior o detalhamento sobre a inaptidão do empregado, mais chance o empregado terá de reverter a situação junto à autarquia ou ao judiciário e, o empregador de se ver livre de pagar salários sem a prestação dos serviços correspondentes.

Outrossim, há outra hipótese bastante viável ao empregador para que não fique em prejuízo, este poderá recorrer administrativamente do indeferimento ou cessação pelo INSS. Inclusive, há disposição na Instrução Normativa PRESS/INSS nº 128, de 28 de março de 2022 considerando a possibilidade da empresa, como interessada, também recorrer perante o órgão: “Das decisões proferidas pelo INSS poderão os interessados interpor recurso ordinário às Juntas de Recursos do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS” (Brasil, 2022).

Esse recurso é semelhante ao recurso que o segurado tem direito a interpor em sede administrativa, podendo a empresa demonstrar sua irresignação com a alta médica proferida, para tanto pode anexar documentos médicos e laudos emitidos pelo médico do trabalho, bem detalhados, alegando a divergência de conclusões e fundamentando que o empregado ainda permanece doente e incapaz de retornar ao labor.

Esse procedimento é muito relevante, pois o empregador pode discutir sobre os fatos ocorridos, expondo mais profundamente os seus argumentos que lhe levam a acreditar que o trabalhador necessita continuar recebendo o benefício pelo INSS, não tendo condições alguma de voltar a exercer as mesmas funções laborativas.

A possibilidade de a empresa recorrer da decisão do INSS se constitui em ato perfeitamente admissível, já que se torna parte integrante da lide, vez que passa a assumir o ônus de readmitir o funcionário ou determinar seu afastamento com percepção de salários.

Imperioso destacar que, no momento em que o benefício é indeferido pelo INSS, o empregado, resguardado de documentos médicos que ainda atestam a sua incapacidade, deve informar à empresa da persistência de seu estado incapacitante e que ainda irá recorrer da decisão do INSS. Isso se justifica necessário para que não configure o abandono de emprego, previsto no art. 482, inciso I da CLT<sup>3</sup>, e mesmo que a empresa decida dispensá-lo com essa justificativa equivocada, o empregado terá meios de se defender em provável ação judicial, visando desconstituir esse ato do empregador.

E, apesar de inexistir previsão expressa de que o empregador deve manter a relação trabalhista vigente mesmo com o afastamento do trabalhador por doença sem relação com o trabalho, há que se ressaltar a empresa tem o dever ético e moral, sobretudo constitucional, em manter os laços trabalhistas com esse empregado mesmos nestas condições avessas, pois os atestados médicos que indicam o afastamento do empregado tem força probante de que seu real estado de saúde não permite o retorno as suas funções laborais.

<sup>3</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: i) abandono de emprego (Brasil, 1943).

O direito do empregado sempre se sobressairá perante os do empregador, pois aqui se fala em direito fundamental, direito social, mais especificamente a proteção do trabalho e do trabalhador, amplamente consagrado pela Constituição Federal de 1988, de modo que o direito da empresa em poder demitir injustificadamente o funcionário que não possui estabilidade empregatícia, mesmo que não haja impedimento legal para tanto, não prevalece, pois o empregado sempre é considerado parte hipossuficiente na relação de emprego.

Esse entendimento é justamente aceitável, visto que a empresa está ciente da situação de precariedade em que se encontra seu funcionário, demitindo-o dificultaria ainda mais o seu restabelecimento, pois este, que já está sem benefício previdenciário, ainda perderia de uma vez por todas o direito à percepção dos salários, visto que a relação de emprego se extinguiria, o que não pode acontecer, haja vista que a empresa tem o ônus de assumir as responsabilidades trabalhistas diante da alta previdenciária, mesmo que a doença não tenha sido derivada do trabalho.

O trabalhador não pode ser tratado como objeto de descarte quando está doente e impossibilitado de trabalhar, não pode a empresa dispensá-lo alegando que tem direito em razão da não estabilidade empregatícia deste, isso se traduziria em um desrespeito com a pessoa humana.

Complementando, Maurício Godinho Delgado expõe que “o núcleo basilar dos princípios gerais do direito aplicáveis ao ramo trabalhista especializado inicia-se com o princípio da dignidade da pessoa humana” (Delgado, 2001, p. 118)

Desta forma, se um empregado passa por situação de vulnerabilidade social, é dever da empresa prover meios, ainda que básicos, para dar ao seu colaborador condições dignas de desenvolvimento, por uma questão de responsabilidade corporativa, condição inerente à função social da empresa e embasada pela Constituição Federal.

## 7 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a análise do limbo previdenciário, período este que gera grandes dúvidas e conflitos no universo previdenciário e, sobretudo, na relação laboral entre o empregado e o empregador.

Verificou-se que o limbo ocorre no momento em que o empregado, afastado do emprego por incapacidade laborativa, não tem concedido o benefício previdenciário e não pode retornar ao trabalho e auferir salário.

Percebeu-se que há grande incerteza por parte do empregador ao aceitar receber o empregado de volta para a empresa, pois há receio deste ter sua patologia agravada e, conseqüentemente, requerer indenização por este dano sofrido, conta a empresa negligente.

Outrossim, notou-se que o empregador também considera prejudicial à empresa manter o trabalhador afastado e percebendo os salários normalmente, por questões financeiras, já que a empresa além de custear o salário de um trabalhador que sequer está prestando serviços, ainda tem de arcar com o custo de outro trabalhador para substituir este funcionário incapacitado.

Apesar das duas possibilidades possuírem seus riscos e prejuízos, concluiu-se que a melhor prática a ser adotada pela empresa é manter afastado o trabalhador e continuar

pagando-lhe os respectivos salários, pois depreende-se de todo o aqui exposto que os custos de uma indenização por agravamento da doença podem ser bem superiores, se comparado com a responsabilidade de custeio dos salários regularmente.

Não obstante, constatou-se que é ainda mais benéfico ao segurado empregado se manter afastado do labor enquanto a incapacidade persistir, haja vista que aqui se aplica o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o determinado pela Constituição Federal de 1988 no tocante aos direitos fundamentais, vez que o empregado se encontra com a saúde fragilizada e precisa recuperar sua higidez física ou mental, não pode trabalhar enquanto permanecer nestas condições.

Igualmente, o princípio da dignidade da pessoa humana é aplicado nesta hipótese, com relação ao pagamento de seus salários enquanto estiver impossibilitado de retorno ao labor, mesmo que o INSS tenha dado alta médica e cessado o benefício previdenciário, pois, consoante ficou constatado, é ônus do empregador, com o término da suspensão do benefício pela autarquia previdenciária, pela condição de suspensão que se instaura a partir daí na relação de emprego, e isso preserva uma qualidade de vida digna ao empregado, que não pode ficar sem qualquer fonte de renda, sem meios de sobreviver decentemente até que haja o desfecho desta situação.

Por fim, concluiu-se que o meio ambiente laboral também contribui para o surgimento ou agravamento de patologias físicas ou psicológicas, as empresas precisam preservar seus trabalhadores e adequar os postos de trabalho, obedecendo as normas trabalhistas de segurança e insalubridade, para que parte dos afastamentos sejam diminuídos, evitando a concessão de benefícios previdenciários por incapacidade.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. **Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm). Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Ministério Da Previdência Social. **Quantidade Mensal de Acidentes Do Trabalho, Por Situação Do Registro E Motivo - 2019/2021**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em [www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/onlinte-aeps-2021-/secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-1-quantidade-mensal-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-2017-2019](http://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/onlinte-aeps-2021-/secao-iv-2013-acidentes-do-trabalho/capitulo-31-acidentes-do-trabalho/31-1-quantidade-mensal-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-2017-2019). Acesso em: 07 out. 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

GOMES, Antônio. Efeito Previdenciário da Sentença trabalhista: Um esforço interinstitucional pela efetividade. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-instituicoes-discutem-no-trt-mg-propostas-para-agilizar-efeitos-previdenciarios-da-sentenca-trabalhista>. **TRT 3ª Região**, Minas Gerais, 08, nov. 2018. Acesso em: 07 out. 2023.

IDIS. “O Que São ODS E O Que Eles Têm a Ver Com Impacto Social”. IDIS, São Paulo, 30 jan. 2023. Disponível em: [www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=CjwKCAjw9-6oBhBaEiwAHv1QvEdxQJPBWAltf1VirApGIZ48I4BO7BfN8cNj0bkKgsP5rK7O6PFmRoCja0QAvD\\_BwE](http://www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=CjwKCAjw9-6oBhBaEiwAHv1QvEdxQJPBWAltf1VirApGIZ48I4BO7BfN8cNj0bkKgsP5rK7O6PFmRoCja0QAvD_BwE). Acesso em: 22 set. 2023.

KANT, I. **A fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva. 19. ed., p. 1100-1152, 2015.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra. Direitos humanos e a empresa privada no Brasil. *In*: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides (Coord.); MAILLART, Adriana Silva *et al* (org.). **Justiça empresa e sustentabilidade** São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 2011, c. 16, p. 304. (v. 2).

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 20 set. 2023.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Direito Previdenciário em Esquemas**. 3. ed. Rev. e ampl. – Lei 13.134/15 e Lei 13.135/15 – LC 142/13 e 150/15. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; RIBEIRO, Elenice Baleeiro Nascimento. Ética: conteúdo da responsabilidade corporativa e desdobramento da função solidária da empresa. **Revista Argumentum** – RA, Marília/SP, V.16, pp. 37-54, Jan./Dez. 2015.

Tribunal Superior do Trabalho. “Acidentes de trabalho matam ao menos uma pessoa a cada 3h47min no brasil”. **TST**, Brasília, DF, 28 abr. 2023 Disponível em: [www.tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1](http://www.tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1). Acesso em: 22 set. 2023.

Data de submissão: 22 maio 2024. Data de aprovação: 03 out. 2024.