



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIANA MATOS RIBEIRO

**PREJUÍZOS AO TRABALHADOR DECORRENTES DO LIMBO
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA: O DEVER DE INDENIZAR**

Salvador
2021

MARIANA MATOS RIBEIRO

**PREJUÍZOS AO TRABALHADOR DECORRENTES DO LIMBO
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA: O dever de indenizar**

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso na Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Doutora Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda.

Salvador
2021

MARIANA MATOS RIBEIRO

**PREJUÍZOS AO TRABALHADOR DECORRENTES DO LIMBO
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA: O DEVER DE INDENIZAR**

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso na Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Salvador, 17 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda (Orientadora)

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo
Universidade Federal da Bahia

Pedro Lino de Carvalho Júnior

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Cláudio Dias Lima Filho

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso propõe-se à realizar uma análise detalhada acerca do denominado Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista, situação enfrentada por diversos trabalhadores que, ao apresentar-se ao empregador após a cessação da percepção de benefício previdenciário em razão de acidente de trabalho e doenças equiparadas, são impedidos de retornar às suas funções habituais, sem qualquer auxílio por parte do empregador. Conforme resta demonstrado ao longo do estudo, não existe regulamentação legal acerca do tema, cabendo à jurisprudência trabalhista o papel de fornecer soluções nos casos concretos. Este estudo é dividido em três capítulos de desenvolvimento, introdução e conclusão, onde discute-se especificamente os inúmeros prejuízos enfrentados pelos trabalhadores expostos ao limbo e defende-se a configuração de dano moral *in re ipsa* em decorrência da conduta do empregador que sujeito o empregado a esta situação, violando princípios consagrados no âmbito do Direito do Trabalho, tais como a Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Proteção ao Trabalhador. Demonstra-se, ao longo do texto, os elementos da responsabilidade civil subjetiva e como estes elementos estão presentes na hipótese estudada.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista, responsabilidade civil do empregador, princípios trabalhistas.

ABSTRACT

The present course conclusion work proposes to achieve a detailed analysis about the denominated Limbo Legal Social Security Labor, a situation faced by several workers who, when presenting themselves to the employer after the cessation of the social security benefits in the event of an accident at work and similar illnesses, are prevented from returning to their usual functions, without any assistance from the employer. As it restores throughout the study, there is no legal existence on the subject, and labor jurisprudence has the role of providing solutions in specific cases. This study is divided into three chapters of development, introduction and conclusion, which specifically discuss the numerous damage faced by workers exposed to limbo and defend a moral damage configuration in re ipsa due to the conduct of the employer who subjects the employee to this situation, violating principles enshrined in the scope of Labor Law, such as the Dignity of the Human Person and the Principle of Worker Protection. The elements of civil liability, specifications and how these elements are present in the hypothesis studied are shown throughout the text.

Keywords: Labor Law, Labor Insurance Legal Limbo, employer's civil liability, labor principles.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	PERSPECTIVA PRINCIPOLÓGICA DE GARANTIA DOS DIREITOS AO TRABALHADOR	10
2.1	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	12
2.2	PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO	16
2.3	PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E PRINCÍPIO DA CONFIANÇA	19
2.4	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO HIPOSSUFICIENTE	21
2.4.1	Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador	24
2.4.2	Princípio da condição mais benéfica	25
2.4.3	Princípio do <i>In dubio pro operário</i>	27
3	LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA	28
3.1	CONCEITO DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA	28
3.2	A DIVERGÊNCIA ENTRE O MÉDICO DO TRABALHO E O INSS: DESAMPARO DO EMPREGADO	33
3.2.1	Da Medicina do Trabalho	33
3.2.2	Os papéis do Perito Médico do INSS e do Médico do Trabalho	35
3.3	AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO LEGAL: INSEGURANÇA JURÍDICA PARA O TRABALHADOR	37
3.4	POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS QUANTO AO LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA	40
4	PREJUÍZOS AO TRABALHADOR EM FACE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA: O DEVER DE INDENIZAR	48
4.1	DAS CONSEQUÊNCIAS SUPOSTAS PELOS TRABALHADORES EXPOSTOS AO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA	48
4.2	CONCEITO E ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL EM DECORRÊNCIA DE DANO EXTRAPATRIMONIAL	49
4.2.1	Da Conduta Humana Culposa	52
4.2.2	Da efetiva existência de dano	53
4.2.3	Nexo de causalidade: a ligação entre conduta e dano	54
4.3	DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: CONDUTA QUE SUJEITA O EMPREGADO AO LIMBO, SEM PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO OU SALÁRIOS	55
4.4	DOS CRITÉRIOS PARA A QUANTIFICAÇÃO DO DANO	59
5	CONCLUSÃO	64

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto o estudo do denominado limbo jurídico previdenciário trabalhista, que surge a partir da discordância médica em relação à aptidão do empregado para o labor.

Esta situação ocorre com diversos trabalhadores que, após sofrer um acidente de trabalho ou doença laboral equiparada passam a receber auxílio previdenciário por determinado período e, após a cessação do auxílio, ao apresentar-se perante o seu empregador, são impedidos de retornar às suas funções habituais. Nestes casos, o que ocorre é uma divergência entre o médico perito do INSS, que considera o trabalhador apto, e o médico da empresa, que avalia o obreiro como incapaz para o labor.

O estudo tem como objetivo geral apresentar uma análise do limbo previdenciário trabalhista sob a perspectiva dos prejuízos ocasionados ao trabalhador que é submetido a tal situação que viola a sua dignidade. Defende-se a ocorrência de dano moral *in re ipsa* ensejado pela conduta arbitrária do empregador.

O tema ora debatido é de grande importância ao passo em que não existe, até o presente momento, qualquer regulamentação acerca dessa questão. A ausência de norma jurídica dispendo sobre os procedimentos a serem adotados no caso de impasse entre o empregador e o INSS deixa diversas lacunas, ocasionando insegurança jurídica àqueles que encontram-se nesta malfadada situação. A única alternativa encontrada pelo trabalhador, portanto, é buscar a tutela judicial para suprir esta omissão legislativa.

Este Trabalho de Conclusão de Curso apresenta o seu texto dividido em introdução, três capítulos de desenvolvimento e a conclusão.

Em um primeiro momento, propõe-se a realizar um apanhado dos princípios mais importantes que norteiam as relações juslaborais. De início, será explicada a importância dos princípios como forma de manter um equilíbrio nas relações entre empregados e empregadores. Logo após, realiza-se um detalhamento acerca dos principais princípios. Será abordada a dignidade da pessoa humana, que é a base de todo o ordenamento jurídico, sendo o princípio segundo o qual devem ser garantidas condições mínimas a todos os seres humanos, sem qualquer distinção. Dentro do mesmo capítulo, aborda-se também o valor social do trabalho, consagrado no artigo primeiro da Carta Magna de 1988. Ainda, visa realizar uma abordagem

acerca dos princípios da boa-fé e do princípio da confiança, aplicáveis às relações jurídicas em geral e, inclusive, às relações laborais. Por fim, foi abordado o princípio que representa a máxima do direito do trabalho: o princípio da proteção do hipossuficiente, cujo conteúdo se desdobra em princípio da aplicação da norma mais favorável, regra da condição mais benéfica e princípio do *in dubio pro operario*.

Após serem feitas as necessárias observações acerca do conteúdo principiológico inerente ao Direito do Trabalho, se presta ao estudo do limbo jurídico previdenciário trabalhista. O capítulo segundo do presente trabalho tem como objetivo definir o limbo, apontando os caminhos que levam a esta delicada situação, bem como expor os agentes envolvidos. Passam a ser explicados também os papéis do médico do trabalho e do médico perito do INSS quanto à análise da aptidão do obreiro para o exercício das suas funções habituais. De mais a mais, busca-se demonstrar a ausência de normas regulamentando a situação problema deste estudo, ocasionando um grave sentimento de insegurança jurídica àqueles que encontram-se nesta circunstância.

Além disso, ainda no segundo capítulo desta monografia, propõe-se um apanhado da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho acerca das soluções jurídicas fornecidas a partir da análise do limbo previdenciário trabalhista no caso em concreto. Demonstra-se, nesta ocasião, que a jurisprudência majoritária que vem sendo construída é no sentido da responsabilização do empregador pelo pagamento de salários no período em que restar configurado o limbo.

Por fim, no último capítulo o que se objetiva é demonstrar a necessidade da construção de um posicionamento no sentido da configuração de dano moral na hipótese de sujeição do empregado ao limbo previdenciário trabalhista. Para tanto, será realizado um breve apanhado acerca da ideia de responsabilidade civil, bem como dos seus elementos, quais sejam: a conduta humana, o dano e o nexo de causalidade. Serão expostos neste último item os prejuízos ocasionados por essa conjuntura de indefinição jurídica, apontando como se encaixam os requisitos da responsabilização civil à hipótese. Neste ponto, defende-se que o empregador deverá arcar com indenização por dano moral em razão da sua conduta de impedir que o obreiro retorne ao labor sem oferecer o suporte adequado, violando gravemente os

princípios da boa-fé, da confiança, da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana.

Em relação às metodologias utilizadas, foram essencialmente a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações, e artigos publicados em revistas especializadas, especialmente quanto ao tratamento dado aos casos da incerta situação de limbo previdenciário trabalhista.

A coleta de informações através de pesquisa documental ocorreu, especificamente, mediante a pesquisa de jurisprudência sobre a matéria e pesquisa, dentre os julgados e enunciados de súmulas dos Tribunais Regionais do Trabalho, do Superior Tribunal do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, com vistas à demonstrar as soluções apresentadas em relação ao problema objeto central deste estudo.

2 PERSPECTIVA PRINCÍPIOLÓGICA DE GARANTIA DOS DIREITOS AO TRABALHADOR

O ramo do Direito do Trabalho é marcado historicamente por lutas em prol da garantia de condições mínimas de proteção à parte em situação de vulnerabilidade na relação jurídica de trabalho. Os princípios que permeiam as relações trabalhistas prestam o papel de tentar equilibrar as forças entre patrões e empregados, com o condão de prevenir ou, quando necessário, reparar os abusos cometidos em desfavor da parte hipossuficiente.

Conforme tratado por Bezerra Leite¹, quanto a sua etimologia, a palavra trabalho possui diversos significados e pode ser objeto de estudo das diversas áreas do saber. Ainda para o autor, o Direito do Trabalho tem somente como objeto de investigação “um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição”².

Quanto a evolução do ramo jus trabalhista, aponta Bezerra Leite que, no plano internacional, este campo surgiu no que chama de período histórico, sob influência de causas econômicas, políticas e jurídicas – tendo a primeira constituição contendo direitos trabalhistas sido editada pelo México (1917), seguido por Alemanha (1919). No âmbito nacional, o Brasil foi influenciado por fatores internos e externos para a criação de direitos trabalhistas e teve como grande influência o seu ingresso na OIT (Organização Internacional do Trabalho)³.

Maurício Godinho Delgado, para quem o direito do trabalho surge a partir da combinação de fatores econômicos, sociais e políticos, afirma que:

Evidentemente que nenhum deles atua de modo isolado, já que não se compreendem sem o concurso de outros fatores convergentes. Muito menos têm eles caráter estritamente singular, já que comportam dimensões e reflexos diferenciados em sua própria configuração interna (não há como se negar a dimensão e repercussão social e política, por exemplo, de qualquer fato fundamentalmente econômico). Entretanto, respeitadas essas limitações, a classificação sugerida se mantém válida e funcional, por permitir

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 38

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 39

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 39-42

uma visão abrangente do conjunto do processo de construção e consolidação do ramo trabalhista.⁴

Assim, ao longo das décadas e a partir de lutas dos trabalhadores, diversos fatores contribuíram para a evolução de um direito trabalhista autônomo e para a criação de princípios específicos previstos inclusive em âmbito constitucional. Não obstante a relação entre empregado e empregador seja de cunho particular, não está isenta de fiscalização por parte do Estado, devendo respeitar os limites legais e constitucionais.

Os princípios são de extrema importância como forma de estabelecer limitações gerais. Segundo Godinho a palavra “carrega consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito”⁵. Ainda de acordo com o mesmo autor, o objeto da ciência do direito se diferencia das demais ciências a medida em propõe-se a analisar os princípios jurídicos e os seus efeitos. Importante ressaltar que para o autor o Direito não visa tornar os princípios imutáveis, estando essencialmente ligados ao contexto histórico.

Para Ávila é preciso realizar uma distinção entre o texto e a norma, uma vez que é possível que exista um sem o outro. Segundo o autor, as normas constituem-se a partir da interpretação dos dispositivos, sendo possível inclusive que um dispositivo contenha no seu texto mais de uma norma⁶.

Em relação aos princípios e regras, estes também não se confundem. Conforme citado por Ávila, os princípios são definidos por Karl Larenz como “normas de grande relevância para o ordenamento jurídico, na medida em que estabelecem fundamentos normativos para a interpretação e aplicação do direito, deles decorrendo, direta ou indiretamente, normas de comportamento”⁷. O autor conclui apresentando a diferença entre regras e princípios:

As regras são normas imediatamente descritivas, primariamente retrospectivas e com pretensão de decidibilidade e abrangência, para cuja aplicação se exige a avaliação da correspondência, sempre centrada na finalidade que lhes dá suporte ou nos princípios que lhes são axiologicamente subjacentes, entre a construção conceitual da descrição normativa e a construção conceitual dos fatos.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 102.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 220

⁶ ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 22

⁷ ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 22.

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementaridade e de parcialidade para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção.⁸

Por sua vez, Américo Plá Rodriguez traz o seu conceito de princípios jurídicos, segundo o qual são:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.⁹

Feitas as devidas considerações gerais acerca da importância dos princípios como balizas do ordenamento jurídico, segue a análise mais detalhada daqueles que de maneira mais direta com o tema do presente estudo.

2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O preceito da dignidade da pessoa humana é norma fundamental do Estado Democrático de Direito e está insculpido no artigo 1º da Constituição Federal da República de 1988¹⁰. Ingo Sarlet caracteriza a dignidade da pessoa humana como uma:

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos¹¹

Importante notar que o referido princípio foi construído ao longo de séculos até que se chegasse ao conceito atual. Inclusive, no decorrer da história, a valorização

⁸ ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005, p. 70

⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 34.

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: (...) III - a dignidade da pessoa humana. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 14 mar. 2021.

¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 28.

humana pode manifestar-se de várias formas, sem necessariamente utilizar a palavra “dignidade”¹².

Desde o pensamento dos filósofos da Grécia, já era debatida a questão da igualdade, embora naquele momento ainda não se acreditasse que todos deveriam ser tratados como iguais¹³.

Na Roma antiga, a dignidade (*dignitas*) estava relacionada apenas a um status de certos indivíduos ou de algumas instituições, representando uma posição de superioridade, seja política ou social, diferente da dignidade como hoje conhecida, que tem como base a ideia de que todos os seres humanos possuem valor inestimável¹⁴.

Desta maneira, embora tenha se falado em dignidade ao longo dos séculos, só começa a existir um caráter universal com o Iluminismo. Importante notar que nos primórdios da Revolução Francesa, com a edição da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, foi consagrado que “todos os homens nascem livres e iguais em direitos”¹⁵.

Outro marco histórico importante que influenciou na criação do conceito de dignidade humana tal qual se conhece hoje foi a tragédia ocasionada pela Segunda Guerra Mundial, cujo genocídio provocado pelo nazismo despertou a necessidade de criar limites intransponíveis para evitar que abusos como esse viessem a ser cometidos novamente¹⁶.

Nos anos seguintes, a dignidade humana passou a se fazer presente em inúmeros documentos internacionais, tais como a Carta das Nações Unidas em 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 e diversos outros tratados internacionais¹⁷.

¹² SARMENTO, Daniel. Dignidade da Pessoa Humana: Conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 26.

¹³ SARMENTO, Daniel. Dignidade da Pessoa Humana: Conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 30.

¹⁴ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 13-14.

¹⁵ SARMENTO, Daniel. Dignidade da Pessoa Humana: Conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 34.

¹⁶ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 18.

¹⁷ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 20.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, reconhece em seu preâmbulo a “dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, além de prever no artigo primeiro que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”¹⁸.

Acerca do fundamento dos direitos humanos, Norberto Bobbio afirma que:

Com efeito, pode-se dizer que o problema do fundamento dos direitos humanos teve sua solução atual na Declaração Universal dos Direitos do Homem aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. A Declaração Universal dos Direitos do Homem representa a manifestação da única prova através da qual um sistema de valores pode ser considerado humanamente fundado e, portanto, reconhecido: e essa prova é o consenso geral acerca da sua validade.¹⁹

Portanto, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana tem um longo histórico até ser sistematizado em âmbito internacional como norma a ser aplicável indistintamente e de forma irrenunciável a todos os seres humanos.

Outrossim, grande parte dos ideais contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos são verificados hoje na Constituição Federal de 1988, como a igualdade de todos perante a lei (CRFB/88 art. 5º, *caput*), a proibição de tortura (CRFB/88 art. 5º, III), a presunção de inocência (CRFB/88 art. 5º, LVII), além de outros preceitos incorporados no texto constitucional.

Percebe-se, portanto, que a dignidade é o fundamento geral do qual se desdobram diversas outras normas jurídicas com vistas à proteção das condições mínimas de respeito aos direitos humanos.

Como decorrência lógica, também no âmbito das relações trabalhistas a dignidade da pessoa humana é preceito fundamental e seus desdobramentos podem ser observados por meio da criação de normas que visam a garantia de condições mínimas de labor. Um exemplo é módulo constitucional de jornada de trabalho que prevê jornada não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais²⁰, com o objetivo

¹⁸Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em: 14 mar. 2021.

¹⁹ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Nova ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004, p. 26.

²⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 14 mar. 2021.

de evitar jornadas degradantes que atentem à própria dignidade dos trabalhadores. Outra norma que visa garantir condições mínimas é a previsão de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, regra insculpida no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988.

Desta maneira, o contexto social, econômico e cultural dos Direitos Humanos está necessariamente interligado ao direito do trabalho, como forma de garantir um rol mínimo de direitos e garantias à parte mais fraca da relação jurídica trabalhista²¹.

Indubitavelmente, o direito a ter um ambiente de trabalho com segurança e com condições de trabalho não degradantes, envolve a garantia de aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana. No contexto de proteção de preceitos fundamentais, conforme sintetizado por Delgado, a Constituição Federal de 1988 pode ser caracterizada como:

Uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.²²

Imperioso ressaltar que embora o trabalho seja realizado com o objetivo de receber uma contraprestação pecuniária, não deve ser tratado como uma mercadoria, e o trabalhador “é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância, ou seja, há determinados limites que não podem ser ultrapassados, tendo em vista a condição humana do trabalhador”²³.

Destarte, a própria condição de ser humano impõe a aplicação da dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais, condição esta que não pode ser renunciada e possui a mesma extensão em relação a todos.

Ante o exposto, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, consagrado na pela Constituição Federal da República, é de observância obrigatória para todas as relações entre os indivíduos, inclusive no âmbito jus laboral, além de ter servido como base para que posteriormente viessem a ser consagrados outros princípios voltados

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 95.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 227.

²³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 75.

especificamente à proteção do trabalhador, que serão estudados nos itens posteriores.

2.2 PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Adiante, segue o estudo do princípio do valor social do trabalho, que detém caráter constitucional e está elencado no artigo primeiro da Constituição Cidadã de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil²⁴.

No artigo 6º a CRFB/88 coloca o trabalho como um dos direitos sociais e por sua vez, o artigo seguinte enumera um rol de direitos assegurados aos trabalhadores visando a melhoria de sua condição social.

O princípio sob exame está relacionado também à dignidade da pessoa humana, vez que o trabalho não pode ter caráter de mercadoria e para que seja garantido o seu valor social é imprescindível que seja realizada a dignificação da pessoa, ao passo que são absolutamente vedadas práticas de trabalhos degradantes, jornadas excessivas, trabalho infantil, dentre outros²⁵.

É correto afirmar que o trabalho acompanha o desenvolvimento do homem e das sociedades ao longo dos séculos, mas nem sempre possuiu o mesmo valor que hoje lhe é atribuído. Isto porque, em épocas mais remotas o trabalho era exercido somente por quem ocupava base da sociedade e detinha caráter depreciativo.

Nas palavras de Luciano Martinez:

A resignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial”²⁶

²⁴ 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. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 14 mar. 2021.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 130.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p, 64.

Neste ponto, convém uma breve abordagem histórica acerca da evolução do trabalho tomando como base a doutrina de Sérgio Pinto Martins.

A primeira manifestação de trabalho ocorreu por meio da escravidão, em sociedades nas quais o escravo não era sujeito de direitos, tratado meramente como coisa. Na Grécia antiga, para os filósofos gregos Platão e Aristóteles, por envolver a força física, o trabalho era dotado de cunho pejorativo.

Em período posterior, já na época do feudalismo, desenvolve-se a ideia de servidão, situação em que os senhores feudais ofereciam terras e proteção aos servos, além de ferramentas para o cultivo da propriedade, em troca de apropriar-se de grande parte do que era produzido pelo servo²⁷.

Ainda no século XIV, existiam as corporações de ofício cujas principais figuras eram os mestres, que eram proprietários das oficinas, os companheiros, que trabalhavam em troca da percepção salário, e os aprendizes, que não eram remunerados e podiam até mesmo ser castigados fisicamente. As corporações tinham por objetivo *“(a) estabelecer uma estrutura hierárquica (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção”*²⁸.

Nessa época, as jornadas de trabalho eram extremamente longas e o trabalho não possuía qualquer prestígio social. Foi somente com o advento da Revolução Industrial que a regra geral passou a ser o exercício do labor em troca de contraprestação pecuniária (salário), podendo ser considerado este o marco inicial para o desenvolvimento do ramo do direito do trabalho. Diante do cenário de revolução, os trabalhadores começaram a juntar-se em prol da luta por condições mais dignas de trabalho, principalmente em relação à exploração de mulheres e menores e a jornada excessiva que até então era comum. Todos esses fatores culminaram na necessidade de que o Estado passasse a intervir nas relações trabalhistas²⁹.

Todavia, somente após o fim da Segunda Guerra Mundial que as constituições passaram a conter em seus textos normas visando a promoção de direitos sociais, incluindo o direito do trabalho.

A percussora neste quesito foi a constituição mexicana de 1917, que abarcou regras a respeito de jornada de trabalho, salário mínimo e proteção do trabalho do

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 34.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 35.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 35-36.

menor. Em 1919 foi editada, na Alemanha, a Constituição de Weimar, prevendo ideias de cunho principiológico. Ainda no mesmo ano, o Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo papel é fundamental na promoção de direitos trabalhistas a nível internacional³⁰.

Ademais, feita a breve análise histórica do papel desempenhado pelo trabalho ao longo do desenvolvimento das sociedades, é importante ressaltar que o cerne da função social do trabalho atualmente é a dignificação do ser humano, na medida em que a prestação de labor em troca da percepção de salários é o meio para o atendimento das necessidades básicas do ser humano, tais como alimentação, vestuário, moradia, lazer, saúde e educação. Neste sentido, Bezerra Leite afirma que:

A função social do direito do trabalho é defendida pelos que sustentam que este ramo da ciência jurídica tem por fim enaltecer o valor social do trabalho, o que implica a relativização da ideia de propriedade absoluta e do poder hegemônico do empregador. A função social do direito do trabalho, portanto, tem por objeto a dignificação da pessoa que trabalha por conta alheia por meio do trabalho que lhe assegure uma vida digna de ser vivida. (...) De outra parte, não se pode ignorar que o “valor social do trabalho”, na acepção mais ampla do termo, constitui postulado básico da dignidade da pessoa humana e corolário da própria cidadania (CF, art. 1º, II, III e IV).³¹

Ainda neste contexto, convém destacar que:

exige-se da conformação constitucional que os princípios da proteção social e do acesso ao trabalho, que compõem e formam a essencialidade e o conteúdo do valor social do trabalho, apregoados na Constituição Federal de 1988, sejam dotados de efetividade. O valor social do trabalho não importa somente na criação de elementos jurídicos de proteção ao trabalhador, inseridos na legislação trabalhista, mas garante também que a ideia de igualdade material seja tornada eficaz.³²

Outrossim, o ramo do direito do trabalho, fundamentado nas normas constitucionais e nas leis trabalhistas específicas, possui justamente o papel de proteção dos ideais principiológicos que norteiam as relações juslaborais.

Destarte, o princípio da valorização social do trabalho faz as vezes de instrumento de promoção da dignidade do homem e deve ser materializado através da garantia de condições dignas de labor, de jornadas de trabalho não excessivas,

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 40-41.

³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 61-66.

³² ARAÚJO. Jailton Macena de. Valor Social do Trabalho da Constituição de 1988: Instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira*, São Paulo. V. 16, n. 7, p. 115-134. Disponível em <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>> acesso em 16 mar 2021.

proteção do trabalho dos menores e salários justos em relação ao serviço prestado. Portanto, para a concretização do valor social do trabalho, a contraprestação recebida deve ser capaz de prover as necessidades básicas do obreiro e assegurar a sua existência digna.

2.3 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E PRINCÍPIO DA CONFIANÇA

A boa-fé é um dos princípios gerais de direito cuja aplicação é necessária em todas as relações jurídicas, inclusive em âmbito trabalhista. O conceito de boa-fé está interligado a agir de acordo com os postulados éticos da sociedade.

O princípio que ora se estuda encontra-se positivado no código civil brasileiro de 2002, especialmente no artigo 113 segundo o qual “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração” e no artigo 422 ao dispor que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”³³.

Importante notar que a boa-fé é comumente dividida pela doutrina em boa-fé objetiva e subjetiva. A boa-fé objetiva consiste em agir pautado na ética, é adotar um comportamento dentro do que é esperado na sociedade e está intimamente relacionada aos conceitos de lealdade e honestidade, atuando como cláusula geral. Por sua vez, o aspecto subjetivo da boa-fé refere-se às intenções do agente, o aspecto psicológico da conduta praticada³⁴.

De maneira relacionada, há também o princípio da confiança cujo papel está em evitar surpresas negativas para as partes. A boa-fé oferece suporte ao princípio da confiança, que por sua vez é baseado na proteção das expectativas legítimas de não ser prejudicado por comportamentos contraditórios da outra parte da relação.³⁵

Consequentemente, percebe-se que o princípio da boa-fé e o princípio da confiança estão interligados e são complementares. O primeiro, dividido em seus aspectos objetivo e subjetivo, cujo conteúdo principal está em agir de acordo com o esperado nas relações cotidianas, sempre pautado por parâmetros de ética, lealdade e probidade.

³³ BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de jan. de 2002. Institui o código civil, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em: 16 mar. 2021.

³⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 154-155

³⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 183.

A confiança, por sua vez, é um conceito básico e presente nas relações humanas em geral, segundo o qual acredita-se que a outra parte efetivamente cumprirá com as obrigações decorrentes do acordo. O que se espera é que os resultados sejam aqueles efetivamente previstos quando da celebração do negócio jurídico (no caso do presente estudo, o contrato de trabalho). Neste sentido cumpre afirmar que:

enquanto o princípio da confiança tem por escopo imediato assegurar expectativas, a função primeira da boa-fé como standard jurídico é propiciar o direcionamento de comportamentos no tráfico negocial, tendo, portanto, acrescido ao papel negativo (não violar a legítima expectativa, causando danos injustos ao parceiro), ainda um papel ativo ou dinâmico de direção e coordenação da interação social (agir positivamente em vista do fim do contrato; colaborar para que o adimplemento seja atingido). Em cada caso, se há de ter presente o peso de cada um desses princípios na relação de interdependência que entre si mantêm.³⁶

Dentre as funções do princípio da boa-fé, uma das principais é a vedação de abuso no exercício de direito. A partir dessa característica são elencadas pela doutrina algumas situações que merecem uma breve exposição.

A primeira dessas situações é chamada de *venire contra factum próprio*, que diz respeito ao dever de lealdade decorrente do conceito de boa-fé objetiva e significa que é vedado o exercício de direito de forma contraditória com conduta adotada anteriormente.

Por sua vez, como forma de preencher lacunas nos contratos, adota-se os conceitos de *supressio* e *surrectio*. O primeiro aplica-se aos casos em que a parte absteve-se de exercer determinado direito e, com base na confiança, não poderá voltar a exercê-lo. Já a *surrectio* significa o surgimento de um novo direito subjetivo em decorrência da prática reiterada de certos atos – ou seja, no primeiro caso há a supressão de um direito e no segundo o surgimento, sempre em razão de um comportamento reiterado do sujeito³⁷.

Em relação ao ramo jurídico trabalhista, não obstante as normas de direito do trabalho não possuam previsão expressa acerca da boa-fé e da confiança, cumpre ressaltar que de acordo com o artigo 8º, § 1º da Consolidação das Leis do trabalho, o

³⁶ MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação*. 2. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 164.

³⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro, volume 4: Responsabilidade Civil*. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 85-87.

direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho³⁸. Ainda quanto ao tema, Delgado elenca alguns exemplos em que é notável a aplicação do referido princípio:

No que concerne aos princípios da lealdade e boa-fé e do efeito lícito ao exercício regular do próprio direito, eles se encontram claramente inseridos em distintas normas justralhistas, que tratam dos limites impostos à conduta de uma parte em confronto com os interesses da outra parte contratual. É o que se percebe, ilustrativamente, em algumas figuras de justa causa obreira, como incontinência de conduta, mau procedimento, desídia, negociação habitual desleal, etc. (art. 482, CLT). É o que se apreende, do mesmo modo, em algumas figuras empresariais faltosas, como exigência de serviços superiores às forças do trabalhador, tratamento deste com rigor excessivo ou, ainda, a redução substantiva de oferta de trabalho quando este for remunerado à base exclusiva de produção (art. 483, CLT).³⁹

Desta maneira, a boa-fé pode ser encarada como um dever a todos imposto, como cláusula implícita nas relações contratuais em geral e cuja observância é obrigatória. Isso posto, os atos praticados pelas partes envolvidas em uma relação trabalhista devem ter as consequências previstas, sendo vedado que existam comportamentos contraditórios.

Convém ressaltar que esses conceitos ora abordados são ainda mais importantes no que tange às relações laborais, posto que há um desequilíbrio inerente às próprias partes, estando o trabalhador em posição de subordinação jurídica perante o seu empregador. Assim, a confiança e a boa-fé no âmbito laboral devem ser respeitadas com vistas a evitar que o empregado fique desamparado em caso de eventuais arbitrariedades cometidas por aquele que detém os poderes de gestão.

2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO HIPOSSUFICIENTE

Para finalizar a abordagem principiológica, segue-se agora ao estudo do denominado princípio da proteção do hipossuficiente, cujo conteúdo representa o caráter protetivo do direito do trabalho, podendo ser considerado como a base para o desenvolvimento dos demais princípios específicos trabalhistas.

Segundo Américo Plá Rodriguez, o princípio da proteção pode ser entendido como “o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de

³⁸ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial, Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm > Acesso em 18 mar. 2021.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 220.

inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”⁴⁰.

Assim, no ramo jurídico trabalhista a característica principal é a proteção do trabalhador com o objetivo de que seja alcançada a igualdade de posições entre os sujeitos envolvidos.

Importante a ressalva de que uma das razões econômicas para o surgimento do Direito do Trabalho foi a revolução industrial, que gerou significativas mudanças na economia mundial ao sistematizar os meios de produção. Ademais, a implementação do Estado Liberal, que prezava pela plena liberdade e pelo não intervencionismo estatal foi outro fator importante, isso porque, Como consequência da ausência de atuação do Estado, em meio ao capitalismo industrial e o liberalismo econômico, o trabalho assalariado passou a ser explorado de forma desenfreada⁴¹.

As jornadas degradantes, as péssimas condições de trabalho e os salários extremamente baixos desencadearam reivindicações operárias que se organizavam por meio do surgimento das primeiras associações de trabalhadores. Com o passar dos anos o Estado percebeu que não existe equilíbrio na relação entre empregado e empregador, razão pela qual é necessária uma intervenção estatal com vistas a proteção do trabalhador⁴².

Neste contexto, entende-se ser necessário que o Estado, além de não violar os direitos trabalhistas, exerça uma postura ativa no sentido de garantir que esses direitos sejam efetivados⁴³.

Isto posto, em decorrência das lutas dos trabalhadores em prol de melhores condições de labor, considerando o desequilíbrio inerente a estas relações, começou a surgir o fundamento da proteção do hipossuficiente.

⁴⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 83.

⁴¹ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 69.

⁴² NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 70.

⁴³ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 82, n. 4, out/dez 2016, p. 23. Acesso em 18 de mar. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1>.

Verifica-se a partir de então o distanciamento das normas protetivas trabalhistas dos demais ramos do direito, especialmente do direito civil, o que acaba por resultar na formação do Direito do Trabalho como ramo autônomo⁴⁴.

O princípio sob exame é comumente dividido pela doutrina em três subprincípios, quais sejam: regra da aplicação da norma mais favorável, regra da condição mais benéfica e *in dubio pró operário*⁴⁵. Adotando esta classificação, serão analisadas essas três vertentes da proteção do hipossuficiente.

Antes de adentrar ao estudo dos subprincípios, cabe menção à observação feita por Martinez quanto à flexibilização do ideal de proteção trazida pela lei 13.467/2017. A denominada reforma trabalhista inovou ao criar a figura do empregado hipersuficiente, assim considerado aquele que recebe remuneração superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência e possui diploma de nível superior⁴⁶. Nota-se uma clara mudança quanto ao ideal de proteção ao trabalhador somente com base no fato de usufruir uma remuneração superior à média, desconsiderando que não necessariamente isso corresponde à uma maior autonomia⁴⁷.

Realizadas as devidas observações gerais acerca da construção do caráter protetivo do Direito do Trabalho, segue o estudo mais detalhado dos princípios derivados da proteção do hipossuficiente.

⁴⁴ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 70.

⁴⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3.ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 106.

⁴⁶ Art. 444 - 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. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm> Acesso em 18 mar. 2021.

⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 155.

2.4.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador

Sob a perspectiva desta vertente do ideal de proteção, havendo mais de uma norma tratando acerca de determinado tema, aquela que for mais favorável é a que será aplicada no caso em concreto.

Nota-se a expressão da aplicação da norma mais favorável no *caput* do artigo 7º da CRFB/88 ao afirmar que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”⁴⁸. Isso posto, o princípio da fonte mais favorável foi constitucionalizado, reconhecendo-se o desequilíbrio existente entre as partes do contrato laboral.

Em relação à extensão e aplicação do referido princípio, surgiu a problemática acerca de como definir qual seria a norma mais favorável no caso concreto e por esta razão foram criadas algumas teorias.

A primeira teoria é a da acumulação, segundo a qual devem ser acumuladas todas as vantagens previstas aos trabalhadores e aplica-las no caso em concreto. Nesta hipótese, extraem-se as determinações mais favoráveis de diferentes fontes normativas, não se considerando o conjunto, mas sim cada uma das partes mais benéficas de forma separada⁴⁹.

O critério da acumulação sofre críticas no sentido de que atrai somente a parte boa dos institutos, criando novos conjuntos normativos. Quanto a essa questão Delgado afirma que:

o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto — como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.⁵⁰

O segundo método de aplicação da norma mais favorável é a chamada teoria do conglobamento ou do conjunto que, como o próprio nome indica, deve ser

⁴⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 14 mar. 2021.

⁴⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 123.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 237.

analisado o agrupamento normativo para decidir qual é o mais favorável como um todo, não podendo separar apenas o dispositivos mais benéficos⁵¹.

Então, ao aplicar essa segunda teoria, caso haja uma convenção coletiva e um acordo coletivo dispondo sobre as mesmas matérias, deverá ser analisado qual deles é mais benéfico em sua totalidade, excluindo totalmente o outro.

A partir da necessidade de buscar uma solução que oferecesse um melhor critério de aplicação do princípio da norma mais favorável foi criada uma terceira teoria, denominada de conglobamento mitigado ou de teoria da incindibilidade dos institutos⁵². Segundo essa vertente, será determinada a norma mais favorável a partir da análise dos institutos, por exemplo, realiza-se comparação acerca de qual é a mais benéfica em relação a jornada de trabalho ou em relação ao salário, separando por temas⁵³.

Para Américo Plá Rodriguez a opção de maior razoabilidade é a de que “o conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior”⁵⁴.

Desta forma, entende-se ser mais coerente a aplicação da norma mais favorável a partir da separação por institutos, como propõe a teoria do conglobamento mitigado.

2.4.2 Princípio da condição mais benéfica

Ao falar em manutenção da condição mais benéfica significa dizer que ao empregador não é dado revogar ou alterar vantagens anteriormente concedidas aos funcionários. Então, havendo um regulamento empresarial prevendo determinadas vantagens ao empregado, caso posteriormente seja criada outra norma disciplinando a mesma matéria, só poderá prevalecer a nova norma caso seja mais benéfica⁵⁵

⁵¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 157.

⁵² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 143.

⁵³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 157.

⁵⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 130.

⁵⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 149.

Américo Plá Rodríguez, citando Ojeda Avilés, elenca três requisitos necessários para a aplicação desta regra. O primeiro requisito é que sejam condições de trabalho, tais como alojamento, alimentação, roupas, dentre outras. Como segundo requisito é que somente podem alegar a condição mais benéfica aqueles que já eram trabalhadores à época da cláusula anterior, não se estendendo aos admitidos após a alteração normativa. Por fim, é requisito que as regras já tenham sido alcançadas pelo trabalhador, ou seja, que este já tenha atingido as condições necessárias para adquirir o direito. Portanto, a mera expectativa de alcançar determinada vantagem não é suficiente para invocar o princípio da condição mais benéfica⁵⁶.

Observa-se a aplicação deste princípio na súmula de número 51 do Tribunal Superior do Trabalho que trata da hipótese de regulamento de empresa, ficando determinado que a alteração de vantagens anteriormente concedidas só poderá ser aplicada para futuros trabalhadores:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
 I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)
 II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)⁵⁷

Ainda, o artigo 468 da CLT consagra este princípio a medida em que afirma que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (...)”⁵⁸. Além disso, as cláusulas posteriormente mostrem-se prejudiciais poderão ser consideradas nulas.

Destarte, vê-se que o princípio da manutenção da condição mais benéfica foi abarcado pela legislação trabalhista e pela jurisprudência dos tribunais superiores.

⁵⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 133.

⁵⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Índice de Súmulas do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51 Acesso em 19 mar. 2021.

⁵⁸ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial, Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em 18 mar. 2021.

2.4.3 Princípio do *In dubio pro operario*

A vertente do princípio da proteção denominada de *in dubio pro operario* determina que nas hipóteses em que uma norma comporta mais de uma interpretação, aplicar-se-á aquela que for mais favorável ao empregado⁵⁹.

Significa dizer que, por exemplo, quando o contrato de trabalho contiver disposições ambíguas, será considerada a interpretação que melhor atenda aos interesses do trabalhador, não podendo este restar prejudicado em virtude da dúvida de interpretação.

Importa dizer que o reconhecimento de que o Direito do Trabalho possui caráter protetivo admite que seja afastado o princípio admitido no direito privado de que em caso de dúvida, deve-se decidir em favor do acusado – que no caso de uma reclamação trabalhista, por exemplo, é a empresa. Isso porque, no campo do direito privado, especialmente nas relações civis, o devedor é, em regra, o elo mais fraco. Por outro lado, no campo das relações jus trabalhistas o entendimento é contrário: a parte mais fraca da relação é o trabalhador, então não pode ser penalizado em caso de dúvida de interpretação⁶⁰.

Portanto, as disposições contraditórias existentes na relação jurídica de trabalho serão resolvidas de maneira a prestigiar os interesses do trabalhador que, sendo a parte mais vulnerável da relação laboral, não pode ser prejudicado em caso de dúvida.

⁵⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 163.

⁶⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 108.

3 LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Após a análise dos princípios que relacionam-se ao objeto do presente trabalho, passa-se a exposição detalhada do limbo previdenciário trabalhista. Neste capítulo será analisada a definição do limbo, perpassando pelos caminhos que levam o trabalhador a esta situação de incerteza jurídica, além de explicar os procedimentos realizados entre a alta da Previdência social e o retorno às funções laborais.

Por meio de um viés de proteção ao trabalhador busca-se expor o desamparo do empregado ocasionado pela divergência entre o órgão previdenciário e a empresa. Ademais, ante a ausência de regulamentação legal acerca do tema, serão analisadas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como expor a solução que vem sendo adotada pela jurisprudência trabalhista na resolução destes casos.

3.1 CONCEITO DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Para alcançar a definição do denominado limbo previdenciário trabalhista, é necessária uma breve explicação acerca das causas de afastamento do empregado, levando-o à percepção de auxílio previdenciário.

O empregado contribui mensalmente com a Previdência Social, sendo considerado “segurado” para fins previdenciários e, caso sofra acidente ou adquira doença laboral e enquadre-se em uma das situações legalmente previstas, estará apto para receber auxílio previdenciário pelo período que for necessário afastar-se do labor.

Importante notar que ao ser contratado o empregado torna-se segurado obrigatório, conforme previsão da lei 8.212/1991, não sendo possível optar por não contribuir. Portanto, a condição de segurado é obrigatória, e o valor pago à Previdência Social é calculado com base na remuneração recebida em decorrência da prestação de labor⁶¹.

No início do seu contrato de trabalho, o empregado encontra-se em perfeita aptidão para realizar seus serviços em troca da contraprestação pecuniária a ser paga

⁶¹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 23. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 225.

pelo empregador. Entretanto, é possível que algumas situações o impossibilitem de exercer o seu labor, de forma permanente ou transitória, como é o caso de acidente de trabalho ou do desenvolvimento de doença laboral.

Nessas hipóteses, o empregado será afastado do trabalho e sua remuneração será paga temporariamente pela previdência social, ocasionando a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho. Ou seja, o empregado não presta serviços e, conseqüentemente, o empregador não está obrigado a remunerá-lo⁶².

Aqui, convém explicar brevemente o auxílio-doença, que pode ser previdenciário ou acidentário, sendo que ambas hipóteses possuem requisitos semelhantes para sua concessão:

O auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado impedido temporariamente de trabalhar por doença ou acidente, ou por prescrição médica (por exemplo, no caso de gravidez de risco) acima do período previsto em lei como sendo de responsabilidade do empregador e, nos demais casos, a partir do início da incapacidade temporária.

[...]

Quanto aos demais requisitos, critério de cálculo, data de início e cessação do benefício, as regras são absolutamente iguais entre o auxílio-doença previdenciário e o auxílio-doença acidentário.⁶³

O conceito de acidente de trabalho encontra previsão legal no artigo 19 da lei 8.213 de 1991, segundo o qual:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).⁶⁴

Ainda, o Manual de Perícias Médicas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) define acidente como “a ocorrência de um evento casual, fortuito, inesperado, não provocado, imprevisível, de origem exógena e de natureza traumática e/ou por exposição a agentes exógenos físicos, químicos ou biológicos”⁶⁵.

⁶² DESTEFANI, Bruna Pinheiro. Colisão de direitos fundamentais no limbo jurídico previdenciária trabalhista: uma análise das micro e pequenas empresas. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018. p. 35. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/274/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Bruna%20Pinheiro%20Destefani.pdf>> Acesso em 24 mar. 2021

⁶³ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 23ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 1095.

⁶⁴ 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, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em 29 mar. 2021

⁶⁵ INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária. Brasília, 2018. p, 30-31. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/v2/wp->

Ademais, o mesmo documento dispõe que para que efetivamente seja considerado acidente de trabalho, é necessário que “o acidente ocorra no trabalho, que haja lesão corporal, incapacidade temporária ou permanente, e prova de nexo de causalidade entre trabalho e moléstia”⁶⁶.

Convém destacar que o artigo 20 da lei 8.213 de 1991 abarca como acidente de trabalho também a doença profissional e a doença do trabalho:

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

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

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.⁶⁷

Ressalte-se que o artigo seguinte da mesma norma legal abrange algumas situações que, para os efeitos da referida lei, equiparam-se a acidente de trabalho, como por exemplo o acidente ligado ao trabalho que, ainda que não tenha sido a única causa, tenha contribuído diretamente para a redução da capacidade do segurado, o acidente no percurso para o local de trabalho e a viagem a serviço, dentre outras hipóteses.

Desta maneira, o segurado que sofra um acidente ou venha a desenvolver doença laboral enquadrada em alguma das hipóteses previstas na legislação, cujo afastamento seja superior a 15 dias, passará por perícia perante o INSS a fim de constatar a existência de nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pelo empregado. Assim, o perito vai discorrer no laudo pericial acerca da existência de eventual incapacidade para o labor, além da relação entre a doença e a função exercida.

O Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária do INSS assim conceitua a incapacidade laboral:

Incapacidade laborativa é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida

[content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf](https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf)
Acesso em: 29 mar. 2021.

⁶⁶ INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária. Brasília, 2018. p, 30-31. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf>>
Acesso em: 29 mar. 2021.

⁶⁷ 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, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em 29 mar. 2021

pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente.

Deverá estar implicitamente incluído no conceito de incapacidade, desde que palpável e indiscutível no caso concreto, o risco para si ou para terceiros, ou o agravamento da patologia sob análise, que a permanência em atividade possa acarretar.

O conceito de incapacidade deve ser analisado quanto ao grau, à duração e à profissão desempenhada⁶⁸.

Ante o exposto, a incapacidade ocorre quando o obreiro, acometido por alguma doença ou após sofrer acidente, não encontra-se apto para a realização das funções que habitualmente exercia em seu ambiente de trabalho.

Na hipótese em que seja constatada a correlação entre o labor e a doença que acomete o empregado e o torna incapaz para o trabalho, a responsabilidade pela sua remuneração passa a ser da Previdência Social e o contrato de trabalho ficará suspenso, sendo o empregado considerado em licença não remunerada enquanto durar o benefício, conforme previsão do artigo 476 da CLT.

Assim, no período de afastamento do empregado para fins de percepção de auxílio previdenciário, as obrigações legais e contratuais decorrentes da relação de emprego estarão suspensas para ambas as partes. Significa dizer que inexistem a obrigação de prestação de serviços pelo empregado e pagamento de salários por parte do empregador no período que durar a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho⁶⁹.

Ainda sobre o tema, Maurício Godinho Delgado conceitua a suspensão do contrato de trabalho como a “sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo do vínculo contratual formado”⁷⁰.

Importante notar que com o retorno do obreiro que esteve em gozo de auxílio doença, após o término do benefício previdenciário, o contrato de trabalho, anteriormente suspenso, volta a produzir seus efeitos normalmente. Ainda, o artigo 471 da CLT dispõe que “ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

⁶⁸ INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. *Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária*. Brasília, 2018, p. 37.

⁶⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 822.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, 1262.

Ocorre que não são raros os casos em que após ser atestada a capacidade do obreiro para o labor pelo médico perito do INSS, ao retornar à empresa e passar pela consulta com o médico do trabalho, o empregado é considerado inapto, configurando-se assim o limbo previdenciário trabalhista. Ou seja, nessa situação o trabalhador não está mais recebendo auxílio do INSS e, ao ser impedido de retornar às funções laborais, também não será remunerado pelo empregador, ficando sem ter de onde tirar o seu sustento no momento em que a sua saúde encontra-se extremamente fragilizada.

Esta situação que acomete o empregado pode ser explicada da seguinte maneira:

Cessado o benefício previdenciário por meio da alta médica administrativa decretada pelo INSS, ou após o segurado ter sido considerado capacitado para realização de sua atividade habitual, pelo perito médico do INSS. Nesse contexto, se afastado por mais de trinta dias, o segurado deverá passar por exame médico de retorno ao trabalho, realizado por médico do trabalho indicado pela empresa. Contudo, pode ser que ocorra que o médico do trabalho ateste a inaptidão laboral do empregado, por entender que ele não reúne condições de saúde para retornar nas atividades habituais. Assim, o empregado é considerado capacitado pelo INSS, que não fará o pagamento do benefício previdenciário e, ao mesmo tempo, não consegue retornar para a empresa, por ter sido considerado inapto ao trabalho e, portanto, não receberá salário.⁷¹

Oportuno também destacar a definição do limbo previdenciário trabalhista oferecida por Lenz Alberto Alves Cabral:

O limbo trabalhista (limbo: caráter indefinido, limite de uma superfície) é uma situação indefinida na relação gerada pelo trabalho. Por ser uma relação tripartite e envolver vários “atores sociais”, cada um com personalidade e interesse próprios, acaba produzindo diferentes entendimentos sobre uma mesma matéria, o que resulta em limbos trabalhistas, geralmente decorrentes da divergência na definição de um ou mais elementos da trígrama da saúde ocupacional: dano, risco e nexos. O dano, representando o prejuízo ao comprometimento da “funcionalidade” ou da “capacidade laboral” do trabalhador; o risco, aqui representando a caracterização de um elemento ambiental como sendo um simples agente ambiental, ou já como um risco ambiental; e, o nexos, representando o elo entre o trabalho e o sinistro (acidente ou doença).⁷²

Destarte, o que convencionou-se em denominar de limbo previdenciário-trabalhista é justamente a situação de incerteza suportada pelo empregado enfermo após a alta do seu benefício previdenciário, ocasionada pela divergência médica entre

⁷¹ PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio doença: responsabilidade do empregador e INSS*. São Paulo: LTr, 2018, p. 74

⁷² LENZ, Alberto Alves Cabral. *Limbo Trabalhista: o sinistro laboral entre o SESMT, INSS e a Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 32.

o Perito do INSS e o médico da empresa. Assim, na prática, quem arca com ônus da discordância entre avaliações médicas é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, que deveria ser protegida dessas arbitrariedades.

3.2 A DIVERGÊNCIA ENTRE O MÉDICO DO TRABALHO E O INSS: DESAMPARO DO EMPREGADO

Adiante, será abordado brevemente o ramo da Medicina do Trabalho, que atua na área de promoção da saúde dos trabalhadores, por meio da realização de análise de riscos no local de trabalho e o conflito de decisões entre duas figuras do ramo da saúde laboral: o perito do INSS e o médico do trabalho.

Ademais, busca-se explicar os papéis do médico da empresa e do médico perito oficial do INSS na avaliação dos casos de doença laboral ou acidente de trabalho, bem como os caminhos que levam à divergência quanto a capacidade e a inaptidão para o trabalho, sujeitando o empregado hipossuficiente ao limbo existente entre o retorno ao labor na empresa e a cessação do benefício concedido pela Previdência social.

3.2.1 Da Medicina do Trabalho

Neste ponto, convém tecer breves considerações acerca da área da medicina do trabalho, ressaltando que este campo de atuação visa a promoção de um ambiente laboral seguro, minimizando eventuais riscos à saúde do trabalhador e pode ser definida como:

a especialidade médica que lida com as relações entre a saúde dos homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente a prevenção das doenças e dos acidentes do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida, através de ações articuladas capazes de assegurar a saúde individual, nas dimensões física e mental, e de propiciar uma saudável inter-relação das pessoas e destas com seu ambiente social, particularmente, no trabalho.

Ela atua especificamente visando a promoção e a preservação da saúde do trabalhador. Compete ao médico do trabalho avaliar e detectar condições adversas nos locais de trabalho, ou sua ausência.⁷³

⁷³ FIOCRUZ. *Medicina Ocupacional ou do Trabalho*. Site da Fundação Osvaldo Cruz. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/medicina_ocupacional_do_trabalho.html#:~:text=A%20Medicina%20do%20Trabalho%20pode,de%20a%C3%A7%C3%B5es%20articuladas%20capazes%20de> Acesso em 30 mar. 2021.

Note-se que a área de atuação da medicina do trabalho possui atuação em grande parte preventiva e abrange diversos aspectos do cotidiano das relações laborais, a exemplo de:

- os espaços do trabalho ou da produção - as empresas - (que na atualidade tem contornos cada vez mais fluidos), como empregado nos Serviços Especializados de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho (SESMT), como prestador de serviços técnicos, elaboração do PCMSO; ou de consultoria na normalização e fiscalização das condições de saúde e segurança no trabalho desenvolvida pelo Ministério do Trabalho;
- a rede pública de serviços de saúde, no desenvolvimento das ações de saúde do trabalhador; a assessoria sindical em saúde do trabalhador, nas organizações de trabalhadores e de empregadores
- a Perícia Médica da Previdência Social, enquanto seguradora do Acidente do Trabalho (SAT). (Na perspectiva da privatização do SAT, este campo deverá ser ampliado); a atuação junto ao Sistema Judiciário, como perito judicial em processos trabalhistas, ações cíveis e ações da Promotoria Pública;
- a atividade docente na formação e capacitação profissional; a atividade de investigação no campo das relações Saúde e Trabalho, nas instituições de Pesquisa
- consultoria privada no campo da Saúde e Segurança no Trabalho.⁷⁴

Ademais, a medicina do trabalho no âmbito das empresas que possuam empregados contratados em regime celetista será concretizada por meio do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que encontra previsão na Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) e tem como objetivo “proteger e preservar a saúde desses trabalhadores, em relação aos riscos gerados pelo trabalho”⁷⁵.

A Norma Regulamentadora nº 7 estabelece também como obrigação do empregador a realização de exames laborais nas seguintes ocasiões: admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e no caso de demissão.

Ainda de acordo com a NR-7, compete ao empregador a garantia de que o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) seja implantado e que todos os seus procedimentos não ocasionem em custos para o trabalhador, além de indicação de médico responsável para o acompanhamento da saúde dos empregados, que deve ser componente do Serviço Especializado em Engenharia e Medicina do Trabalho (SESMT), caso exista no âmbito da respectiva empresa.

⁷⁴ FIOCRUZ. *Medicina Ocupacional ou do Trabalho*. Site da Fundação Osvaldo Cruz. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/medicina_ocupacional_do_trabalho.html#:~:text=A%20Medicina%20do%20Trabalho%20pode,de%20a%C3%A7%C3%B5es%20articuladas%20capazes%20de> Acesso em 30 mar. 2021.

⁷⁵ Secretaria de Trabalho. Norma Regulamentadora 7 (NR-7). Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/consulta-publica/NR-7---consulta-publica.pdf> Acesso em 30 mar. 2021.

Outrossim, o PCMSO será baseado nos riscos identificados no ambiente de trabalho aos quais os empregados estão expostos, realizando um levantamento acerca dos possíveis agravamentos à saúde dos obreiros, bem como os exames necessários a depender dos riscos detectados.

Isto posto, a medicina do trabalho detém papel de suma importância na promoção de um ambiente de trabalho digno onde seja possível desenvolver as atividades laborais com segurança, sempre visando a preservação da saúde do trabalhador e a prevenção contra eventuais acidentes de trabalho, por meio da identificação e controle de riscos, além de consultas e exames sempre que seja necessário.

3.2.2 Os papéis do Perito Médico do INSS e do Médico do Trabalho

Conforme exposto, a concessão de auxílio doença acidentário ou previdenciário tem como requisito a realização perícia com o médico Perito do INSS, que vai decidir acerca da existência ou não de doença e eventual nexo de causalidade com o labor exercido.

O Manual de Perícias Médicas da Previdência social expõe o conceito e requisitos a serem preenchidos pelo profissional que vai ocupar o posto de perito médico do INSS:

O servidor da área médico-pericial do quadro permanente do INSS é o profissional com a atribuição de se pronunciar conclusivamente sobre condições de saúde e capacidade laborativa do examinado, para fins de enquadramento em situação legal pertinente. Deve ter sólida formação clínica, amplo domínio da legislação de previdência social, conhecimento de profissiografia, disciplina técnica e administrativa e alguns atributos de personalidade e caráter destacando-se a integridade e independência de atitudes, além da facilidade de comunicação e de relacionamento.⁷⁶

Ademais, a lei 13.846 de junho de 2019, alterando o artigo 30 da lei 11.907/09, elenca como atribuições do Perito Médico Federal e do Perito Médico da Previdência Social a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral, a verificação, quando necessária à análise da procedência de benefícios previdenciários, a caracterização da invalidez e a auditoria médica⁷⁷.

⁷⁶ Manual de perícia médica da Previdência Social – 2002. *Apud.* PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio doença: responsabilidade do empregador e INSS*. São Paulo: LTr, 2018, p. 45

⁷⁷ BRASIL. Lei nº 13.846 de 18 de junho de 2019. Diário Oficial, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13846.htm> Acesso em 30 mar. 2021.

Portanto, o médico perito do Instituto Nacional do Seguro Social é o profissional qualificado para analisar a saúde do trabalhador, determinando se é o caso de concessão do benefício previdenciário.

Na realização da perícia, o perito visa identificar a existência de doença e de nexo de causalidade com as funções laborais desenvolvidas, decidindo ao final pela capacidade ou não para a permanência no exercício das atividades de trabalho habituais. Caso constate-se incapacidade para o labor, o empregado ficará afastado do trabalho e será remunerado pela Previdência Social pelo tempo necessário à sua recuperação.

Por sua vez, o médico do trabalho atua no âmbito da empresa, sendo o profissional que vai avaliar a capacidade laboral do empregado para as funções que o seu posto de trabalho exige, será responsável por realizar os exames admissionais, periódicos, de retorno ao labor, demissionais e demais que se façam necessários no contexto das atividades rotineiras do obreiro, conforme previsto na NR-7. A realização de exames na admissão, demissão e periodicamente também encontra respaldo no artigo 168 da CLT.

A atividade desenvolvida pelo profissional médico do trabalho pode ser conceituada da seguinte maneira:

O Médico do Trabalho é o profissional médico especializado com forte inclinação à Medicina Preventiva; conhecedor das questões de ordem médica ligadas ao labor e dos riscos inerentes às diversas atividades laborativas; capaz de identificar os potenciais riscos à saúde do trabalhador, interferindo no ambiente de trabalho e na forma de desempenhar o labor no intuito de proteger a saúde do trabalhador impedindo a gênese e/ou agravamento de doenças. Ao Médico do Trabalho cabe avaliar a aptidão do trabalhador ao labor, realizando, dentre outras tarefas, exames médicos de saúde ocupacional e vistorias em ambiente de trabalho periodicamente.

[...]

O Médico do trabalho é o profissional que vivencia e conhece efetivamente o ambiente de trabalho do trabalhador e a forma como este trabalhador desempenha suas atividades laborativas. Por estar próximo e conhecer o ambiente de trabalho, pode, através de avaliação “*in loco*”, estabelecer criteriosamente com valor técnico-científico a aptidão e capacidade laborativa do trabalhador para o labor específico, bem como nexo de causalidade entre determinada doença e o labor estudado.⁷⁸

Desta forma, o médico do trabalho atua em todas as etapas do contrato de trabalho, desde a admissão até o encerramento do vínculo empregatício. Ressalte-se que este profissional deve ter conhecimento acerca do ambiente laboral e das funções

⁷⁸ Associação Paulista de Medicina do Trabalho. *Parecer sobre relação Médico Perito do INSS e Médico do Trabalho – 2012*. Apud. PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio doença: responsabilidade do empregador e INSS*. São Paulo: LTr, 2018, p. 58.

realizadas, além dos eventuais riscos à saúde, sempre atuando com rigor técnico na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Como visto, o Médico Perito do INSS e o Médico do Trabalho possuem papéis distintos na avaliação da saúde dos trabalhadores. O primeiro, atua no âmbito da Previdência Social e é responsável por realizar perícia médica quando, em decorrência de doença laboral, o empregado necessitar afastar-se das suas funções por período superior a 15 dias, hipótese em que receberá benefício previdenciário até a sua recuperação.

Quanto ao médico do trabalho, por outro lado, sua atuação é necessária desde o momento em que o empregado é contratado, através da realização de exames admissionais, até o término do vínculo de trabalho, onde são realizados exames de demissão.

Embora a atuação do médico do trabalho seja em grande parte preventiva, com a gestão de riscos laborais, prevenção de acidentes, exames periódicos, não limita-se a isto. Nos casos de doença laboral e acidente de trabalho, após a alta previdenciária, antes de retornar às suas funções habituais o empregado passa também pelo médico do trabalho que vai avaliar quanto a aptidão ou inaptidão para o labor.

Portanto, o limbo previdenciário trabalhista origina-se caso o médico do trabalho, no exercício da sua função de avaliar a saúde do empregado na ocasião do retorno ao labor entenda que o trabalhador encontra-se inapto, divergindo da decisão do INSS e obstando que o obreiro volte ao exercício das suas funções habituais. A discordância das figuras médicas coloca o trabalhador em uma delicada posição de desamparo e insegurança jurídica.

3.3 AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO LEGAL: INSEGURANÇA JURÍDICA PARA O TRABALHADOR

Conforme exposto, o médico perito do INSS e o médico do trabalho possuem papéis importantes na avaliação da saúde do empregado, sendo que por vezes as conclusões alcançadas por ambos os profissionais são completamente divergentes. Neste ponto, busca-se apurar as normas que regulam os procedimentos a serem adotados e como ocorre o conflito de opiniões que dá origem ao limbo trabalhista previdenciário e conseqüente insegurança jurídica para o trabalhador.

Como visto em item anterior, a NR-7 estabelece o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e dispõe no item 7.4.4.3, na alínea ‘e’ que no Atestado de Saúde Ocupacional deverá conter a “definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu”⁷⁹.

Por outro lado, ao Perito médico do INSS incumbe “a emissão de parecer conclusivo quanto a incapacidade laboral”, conforme previsão da lei 11.907/09 (alterada pela lei 13.846/19)⁸⁰.

Assim, existem duas normas distintas tratando acerca a aptidão/capacidade do empregado para o labor. A respeito do tema, convém assinalar:

Ocorre que muitas vezes o INSS qualifica o segurado como “capaz” enquanto o Médico do Trabalho o julga como “inapto”. Conquanto estejamos tratando de legislações diferentes (previdenciária – Lei n. 11.907/2009, e trabalhista – NR-7), por terem repercussões fáticas interligadas, consubstanciadas no chamado limbo trabalhista-previdenciário, entendemos que verifica-se entre essas normas o que no estudo do Direito recebe o nome de antinomia, ou seja, a presença de duas normas conflitantes, gerando dúvidas sobre qual delas deverá ser aplicada no exemplo dado.

No caso em tela, a lei n. 11.907/2009 goza de uma posição hierárquica privilegiada em nosso ordenamento jurídico, uma vez que se classifica como lei federal ordinária, enquanto a NR-7 foi editada por força de uma portaria (Portaria do MTE n. 24/1994). Como hierarquicamente as leis ordinárias prevalecem sobre as portarias, juridicamente deve prevalecer a Lei n.11.907/2009.⁸¹

Outrossim, não há uma norma específica tratando dos casos em que o empregado encontra-se na vexatória situação do limbo entre a previdência e o labor, tornando-se tarefa complicada a definição de qual avaliação médica deve prevalecer. Ante essa indefinição, o trabalhador não sabe que caminho deve seguir para que seja possível restabelecer o pagamento do seu salário ou benefício previdenciário.

Outra alternativa não resta ao trabalhador, senão recorrer ao judiciário, uma vez que conforme dispõe o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, toda a lesão ou ameaça a direito não serão excluídas da apreciação do poder judiciário.

⁷⁹ Secretaria de Trabalho. Norma Regulamentadora 7 (NR-7). Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/consulta-publica/NR-7---consulta-pblica.pdf> Acesso em 30 mar. 2021.

⁸⁰ BRASIL. Lei nº 13.846 de 18 de junho de 2019. Diário Oficial, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13846.htm> Acesso em 30 mar. 2021

⁸¹ MENDANHA, Marcos Henrique. *Medicina do trabalho e perícias médicas: aspectos práticos e polêmicos*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2015. *Apud*. PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio doença: responsabilidade do empregador e INSS*. São Paulo: LTr, 2018. p, 78.

Contudo, não é simples essa questão, pois o empregado na situação do limbo jurídico recebeu respostas negativas tanto do INSS quanto do seu empregador. Nota-se que todas as causas decorrentes da relação de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114, inciso I da CRFB/88. Por outro lado, as ações que envolvam autarquia, como é o caso do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), são de competência da justiça comum.

Neste trabalho, busca-se analisar os aspectos que permeiam o Direito do Trabalho e o dever de indenizar no limbo jurídico trabalhista previdenciário, mas não se pode deixar de observar que a diferença de competência para julgamento em relação ao posicionamento da empresa e do INSS, por si só, já é um empecilho para a resolução do problema. Isso porque, caso queira demandar ambos os agentes que lhe relegaram ao limbo previdenciário trabalhista, o trabalhador terá que propor duas ações distintas, uma na justiça comum e outra perante a justiça especializada trabalhista.

Feita esta breve observação, superada a questão da competência, focando no aspecto trabalhista, em muitos casos a única alternativa que resta ao trabalhador ante a impossibilidade de retornar ao labor após a cessação do auxílio previdenciário, é ingressar com uma reclamação trabalhista em face do seu empregador, perante a justiça do trabalho.

Assim, o empregado permanece na situação de limbo por período indefinido, aguardando desta vez a resposta do poder judiciário acerca da questão. Na prática, o que se vê é que todo o ônus do limbo previdenciário trabalhista recai sobre o elo vulnerável desta relação jurídica formada de um lado pelo trabalhador e a previdência social e, do outro, entre o trabalhador e o seu empregador. A falta de concordância entre os laudos médicos da empresa e do INSS direciona o trabalhador a uma situação de grande incerteza jurídica, sem saber quando terá novamente sua remuneração.

Nota-se que vem sendo construído um posicionamento jurisprudencial no sentido de que incumbe ao empregador o pagamento de salários durante o limbo, conforme será demonstrado no item seguinte, mas este entendimento, por si só, não é suficiente para garantir a segurança jurídica necessária ao trabalhador.

Afinal, o que acontece na realidade é que a empresa deixa o empregado em situação de extrema vulnerabilidade, violando diversos princípios de proteção do

trabalhador e, somente após a decisão judicial, caso condenada, é que paga os valores devidos. Nesse período, não há nada que garanta a subsistência do trabalhador, estando completamente desamparado.

Ante o exposto, percebe-se que é de grande relevância uma definição legal acerca da responsabilização do INSS e da empresa em relação ao trabalhador sujeito ao limbo, como forma de evitar violação a diversos princípios do direito do trabalho, em especial o da proteção ao trabalhador.

Como se observa a seguir, com a ausência de norma tratando sobre o tema, cabe ao judiciário o enfrentamento destas questões e a adoção de soluções a partir da análise de cada caso em concreto.

3.4 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS QUANTO AO LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Conforme já exposto, até o momento não há regulamentação legislativa quanto a solução a ser adotada nos casos em que configura-se o limbo previdenciário trabalhista, situação que resulta em grande insegurança jurídica para o trabalhador. Não restando outras opções, o empregado vê-se compelido a buscar resolução por meio da propositura de ação judicial.

A partir da análise de julgados tratando do tema, observa-se que vem sendo construído o posicionamento majoritário da Jurisprudência Trabalhista no sentido de que, havendo divergência quanto a aptidão do empregado após o retorno do afastamento previdenciário, a responsabilidade pelo pagamento dos salários do obreiro pelo período que permanecer no limbo passa a ser do empregador.

Ilustra-se este entendimento jurisprudencial nas ementas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região abaixo transcritas:

EMENTA.LIMBO PREVIDENCIÁRIO. É entendimento desta Relatora que o empregador que se recusa a reintegrar o empregado em seu quadro de pessoal, após a alta previdenciária, deve arcar com e remuneração do período correspondente, intitulado de limbo previdenciário, pouco importando que a constatação do médico do trabalho da empresa tenha dado pela inaptidão ao serviço. Recurso a que, no particular, se dá provimento. (TRT-2 10016644620195020020 SP, Relator: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 13/01/2021)⁸²

⁸² TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10016644620195020020. Rel. Min. Sonia Maria Foster do Amaral. Publicação 13 jan. 2021. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1152894671/10016644620195020020-sp/inteiro-teor-1152894722>> Acesso em: 03 abr. 2021.

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A negativa da reclamada em efetuar o pagamento dos salários, mesmo ciente de que o benefício previdenciário não teve continuidade, demonstra que o intuito do empregador era o de causar dano ao empregado. De se notar que o indeferimento da continuidade do pagamento de auxílio-doença previdenciário pelo INSS mantém a vigência das obrigações inerentes ao liame empregatício, não deixando o ordenamento jurídico o reconhecimento de tal circunstância ao livre arbítrio do empregador.

(TRT-2 10013210920165020003 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 06/09/2020)⁸³

Em caso semelhante, com fundamento na Dignidade da Pessoa Humana, na solidariedade social e na justiça social, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região decidiu que o empregado não pode ser penalizado pelo conflito de decisões quanto a sua aptidão para o labor:

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ALTA DO INSS. INAPTIDÃO DO RECLAMANTE. Ocorrendo divergência entre a conclusão da perícia previdenciária e o do médico do trabalho da empresa reclamada, competia à reclamada diligenciar junto ao INSS para buscar solução para a controvérsia. Não se pode atribuir ao obreiro o ônus de suportar os prejuízos decorrentes do impasse entre as decisões, ficando desamparado sem percepção de nenhum meio de subsistência. A conjugação dos princípios da função social, da solidariedade social e da justiça social, portanto, autoriza a condenação da reclamada no pagamento dos salários devidos ao reclamante no período em que, apesar de sua inaptidão para o trabalho, não recebeu benefício previdenciário.

(TRT-17 - RO: 00002983220155170013, Relator: JOSÉ LUIZ SERAFINI, Data de Julgamento: 13/06/2019, Data de Publicação: 04/07/2019)⁸⁴

No mesmo sentido, também já se manifestou o Tribunal Superior do Trabalho em mais de uma oportunidade ao decidir acerca do Limbo Trabalhista Previdenciário:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO AO TRABALHO EMPREGADOR. "LIMBO PREVIDENCIÁRIO". Hipótese em que, no presente mandamus, o Tribunal de origem concedeu a segurança para determinar a "reintegração jurídica" do trabalhador afastado para tratamento de saúde. Ocorre que a reintegração não é possível nesse caso, porquanto não houve, sequer, o fim do liame empregatício. A decisão regional comporta reparo nesse particular. De outro lado, na esteira de decisões reiteradas de todas as turmas dessa Corte Superior, em situações de "limbo previdenciário" - como a retratada nos autos - deve ser garantido o pagamento da remuneração integral do empregado enquanto não revertida a decisão administrativa da Autarquia Previdenciária. Isso porque, conforme se infere do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho volta a gerar seus efeitos após o encerramento do benefício previdenciário, sendo irrelevante o fato de a moléstia do empregado possuir ou não origem ocupacional. Precedentes.

⁸³ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 17ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10013210920165020003. Rel. Min. Ivete Bernardes Vieira de Souza. Publicação 6 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118689888/10013210920165020003-sp/inteiro-teor-1118689914>> Acesso em 03 abr. 2021.

⁸⁴ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 0002983220155170013. Rel. Min. José Luiz Serafini. Publicação 04 jul. 2019. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729330948/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2983220155170013/inteiro-teor-729330956>> Acesso em: 03 abr. 2021.

Na mesma senda, o judicioso voto-vista do Ministro Renato de Lacerda Paiva, para quem "não poderia o empregador simplesmente deixar de pagar os salários do reclamante e obstar a fruição do plano de saúde diante da manifestação do órgão previdenciário de que o empregado estava apto ao serviço". Desta forma, e impetrante deve ser incluído em folha e reestabelecido o plano de saúde independentemente de qualquer determinação judicial de reintegração. Recurso ordinário parcialmente provido.

(TST - RO: 2456020145050000, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 19/03/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/03/2019)⁸⁵

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. O Tribunal Regional concluiu que, na hipótese de ausência de concessão de auxílio-doença pelo Órgão Previdenciário, bem como de não permissão patronal para que o empregado reassuma suas funções, incumbe ao empregador remunerar os dias correspondentes, pois o exercício arbitrário do poder diretivo do empregador não tem o condão de suspender o contrato de trabalho. Nessa linha, foi parcialmente provido o recurso interposto pelo reclamante, para lhe deferir os salários referentes ao período entre seu encaminhamento ao INSS e o efetivo retorno ao trabalho. Diante do contexto fático delineado pelo Regional, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126/TST, não se constata violação literal dos arts. 186 do CC e 59, 60, § 3º, e 63 da Lei nº 8.213/91. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 10004388020175020018, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 22/04/2020, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2020)⁸⁶

Convém ressaltar que todo o período em que o empregado encontra-se à disposição do empregador é considerado de serviço efetivo, conforme disposto no artigo 4º da CLT. Assim, em que pese a empresa discorde do laudo pericial quanto à aptidão do empregado para o labor, não pode simplesmente deixá-lo à própria sorte no momento em que, de acordo com a avaliação do médico do trabalho da própria empresa, está incapacitado para o exercício das suas funções habituais.

Ademais, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região fixou o enunciado de nº 31 no sentido de que após a alta previdenciária o empregado encontra-se a disposição do empregador, operando-se o fim da suspensão do contrato de trabalho e, conseqüentemente, o retorno das obrigações de ambas as partes inerentes à relação empregatícia:

SÚMULA TRT5 Nº 0031 ALTA MÉDICA CONCEDIDA A EMPREGADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E NEGADA POR MÉDICO DA EMPRESA.

⁸⁵ TST. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Recurso Ordinário de n. 2456020145050000. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. Publicação 22 mar. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/689030204/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2456020145050000>> Acesso em 03 abr. 2021.

⁸⁶ TST. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de n. 10004388020175020018. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Publicação 27 abr. 2020. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/836077316/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10004388020175020018>> Acesso em: 03 abr. 2021.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR À CESSAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. O empregador não pode criar óbice ao regresso do empregado para o trabalho e, muito menos suspender o pagamento dos salários, perpetuando esse estado de indefinição da vida profissional do seu empregado. Isto porque, a rigor, do ponto de vista técnico, não existe o chamado "limbo jurídico", uma vez que, com o término da concessão do benefício previdenciário - auxílio-doença acidentário -, o contrato de trabalho não está mais suspenso (artigos 467, CLT e 63 da Lei n.º 8.213/91), volta à plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador (artigo 4º, CLT), cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando, segundo norma preconizada pelo artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. (Resolução Administrativa nº 0043/2016 – Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 08, 09 e 10.08.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região).⁸⁷

Em algumas situações, além da condenação da reclamada ao pagamento de salário, também entende-se configurada a violação a direitos da personalidade do trabalhador, ensejando o pagamento de indenização por danos morais, conforme se observa nas ementas abaixo transcritas:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. DANOS MORAIS. A situação verificada caracteriza não apenas ofensa ao direito material da autora, que se viu sem remuneração em decorrência dessa falta de amparo pela empregadora, como também afeta seu patrimônio ideal. Decerto, a insegurança e incerteza, bem como a frustração por não conseguir trabalhar, afetam diretamente a saúde emocional do trabalhador, em decorrência de evidente abuso de direito do empregador.

(TRT-1 - RO: 00103120820145010029 RJ, Relator: CELIO JUACABA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 12/02/2019, Nona Turma, Data de Publicação: 23/02/2019)⁸⁸

LIMBO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. O salário consiste na principal obrigação devida pelo empregador ao empregado, de forma a assegurar condições dignas de vida, como moradia, alimentação e saúde. Assim, a falta contumaz da contraprestação àquele que vive exclusivamente de sua força de trabalho, caracteriza, sem dúvida, dano moral *in re ipsa*, passível de compensação monetária.

(TRT-3 - RO: 00108927320185030148 MG 0010892-73.2018.5.03.0148, Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, Data de Julgamento: 19/07/2019, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 25/07/2019)⁸⁹

⁸⁷ Súmulas do TRT da 5ª Região. Resolução Administrativa nº 0043/2016 – Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 08, 09 e 10.08.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/jurisprudencia/sumulas/sumulas_do_trt_da_5a_regiao_divulgado_na_internet.pdf> Acesso em: 25 mar. 2021

⁸⁸ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário de nº 00103120820145010029. Rel. Min. Celio Juacaba Cavalcante. Publicação 23 fev. 2019. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110913779/recurso-ordinario-ro-103120820145010029-rj/inteiro-teor-1110913820>> Acesso em: 05 abr. 2021.

⁸⁹ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 11ª Turma. Rel. Min. Marco Antonio Paulinelli Recurso Ordinário nº 00108927320185030148. Publicação 25 jul. 2019. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110892258/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108927320185030148-mg-0010892-7320185030148/inteiro-teor-1110892295>> Acesso em 05 abr. 2021.

Em sentido oposto, a oitava turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª decidiu que os prejuízos causados pela ausência do pagamento de salários no limbo trabalhista previdenciário não ocasiona indenização a título de danos morais:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O prejuízo causado pela ausência de pagamento de salários ao empregado após o indeferimento do requerimento de concessão de benefício por parte do INSS, por si só, não gera dano moral, mas sim lesões patrimoniais, as quais serão ressarcidas pelo empregador nos termos da condenação. (TRT-3 - RO: 00101460720185030020 MG 0010146-07.2018.5.03.0020, Relator: Antonio Carlos R. Filho, Data de Julgamento: 08/05/2019, Oitava Turma, Data de Publicação: 09/05/2019)⁹⁰

Desta maneira, evidencia-se que o pagamento de indenização a título de danos morais nos casos em que se reconhece o limbo trabalhista previdenciário nem sempre é deferido, havendo divergência inclusive entre turmas do mesmo Tribunal Regional do Trabalho. O eventual dever de indenizar o empregado pela sujeição ao limbo será abordado detalhadamente no capítulo posterior.

Importante ressaltar que para a configuração do limbo previdenciário trabalhista é necessário que após a alta previdenciária o empregado apresente-se na empresa e esteja a disposição do empregador. Ou seja, caso o obreiro deixe de receber o auxílio previdenciário e recuse-se a retornar ao labor ou permaneça inerte sem retornar à empresa, não se considera existente o limbo trabalhista previdenciário e não há qualquer obrigação da empresa de remunerá-lo. Esse é o entendimento consubstanciado nos casos abaixo transcritos:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INÉRCIA DO TRABALHADOR. O que se chama de "limbo previdenciário trabalhista" é uma expressão doutrinária criada para descrever uma situação anômala vivenciada nas relações de trabalho. Como cediço, o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus efeitos com a cessação do benefício. Uma vez cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, as obrigações contratuais retomam sua eficácia. Todavia, para garantia dos salários e demais benefícios no período denominado "limbo previdenciário trabalhista", é necessário que o trabalhador demonstre que pretendeu retornar ao serviço, porém enfrentou resistência por parte do empregador. (TRT-2 10001050620195020036 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 17/09/2020)⁹¹

PAGAMENTO DE SALÁRIOS. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Hipótese dos autos em que não caracterizada a hipótese de "limbo previdenciário", porquanto a prova documental adunada ao feito demonstra que, após a alta

⁹⁰ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 8ª Turma. Rel. Min. Antônio Carlos R. Filho. Recurso Ordinário n. 00101460720185030020. Publicação 09 maio 2019. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110706637/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101460720185030020-mg-0010146-0720185030020>> Acesso em 05 abr. 2021.

⁹¹ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 17ª Turma. Rel. Min Alvaro Alves Noga. Recurso Ordinário n. 10001050620195020036. Publicação 17 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118720615/10001050620195020036-sp>> Acesso em: 03 abr. 2021.

previdenciária, a autora não foi considerada inapta ao labor pelo empregador e nem foi impedida de laborar, tanto que o novo afastamento do serviço ocorreu por iniciativa própria da reclamante. Recurso ordinário improvido, no item. [...]

(TRT-4 - RORSUM: 00207259520195040005, Data de Julgamento: 26/02/2021, 11ª Turma)⁹²

LIMBO PREVIDENCIÁRIO - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÕES CONSEQUENTES. O chamado limbo previdenciário se dá quando o trabalhador consegue uma alta médica do INSS e o empregador, mediante conclusão médica que lhe dá incapacidade laborativa, se recusa a recebê-lo novamente em suas dependências. Nesse caso, a Justiça do Trabalho, de acordo com provas realizadas pelas partes, em determinados casos, tem condenado os empregadores a pagarem os salários enquanto não se conquista novo afastamento junto à autarquia federal. Porém, quando o empregado não se apresenta para trabalhar após a alta médica dada pelo INSS, a indenização não se torna efetivamente devida por não se configurar o limbo previdenciário.

(TRT-3 - RO: 00110001520155030114 MG 0011000-15.2015.5.03.0114, Relator: Helder Vasconcelos Guimaraes, Data de Julgamento: 02/02/2018, Quinta Turma, Data de Publicação: 06/02/2018)⁹³

Como visto, o entendimento jurisprudencial é de que não pode o empregado permanecer inerte diante da alta previdenciária e posteriormente pleitear a responsabilização do empregador. O pagamento dos salários pelo empregador no limbo previdenciário ocorre quando é a empresa que obsta o retorno do obreiro, que que havia se apresentado ao trabalho após o fim do benefício previdenciário, deixando-o em situação precária sem condições de prover o seu sustento e da sua família.

Outrossim, embora tenha-se demonstrado que a jurisprudência dominante entende que no conflito ocasionado pelas posições divergentes do Perito do INSS e do Médico do Trabalho deve prevalecer o laudo pericial e que o empregador deve ser responsabilizado pelo período que o empregado esteve a sua disposição sem receber salário, este posicionamento não está isento de divergência. Demonstra-se abaixo:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR A dissonância entre a conclusão firmada pelo INSS quanto a capacitação laboral do reclamante e a incapacidade detectada pelo médico do trabalho ao proceder a avaliação médica imposta pelo artigo 7.4.3.3 da NR 7, deve ser dirimida perante o Instituto Previdenciário e, no caso de insucesso, pelas vias judiciais pertinentes junto a Vara especializada, uma

⁹² TRT. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. 11ª Turma. Recurso Ordinário de n. 00207259520195040005. Rel. Min Flávia Lorena Pacheco. Publicação 26 fev. 2021. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172145078/rorsum-207259520195040005/inteiro-teor-1172145088>> Acesso em: 03 abr. 2021.

⁹³ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário de n. 00110001520155030114. Rel. Min. Helder Vasconcelos Guimarães. Publicação 06 fev. 2018. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110461517/recurso-ordinario-trabalhistar-110001520155030114-mg-0011000-1520155030114/inteiro-teor-1110461527>> Acesso em 03 abr. 2021.

vez que o empregador não pode ser responsabilizado pelo pagamento de salários pelo fato de ter cumprido o ordenamento jurídico, mormente se o próprio trabalhador revela a inaptidão laboral ao intentar perante o INSS a reversão da alta médica. Responsabilidade civil não configurada ao lume do disposto no artigo 186 do Código Civil. Recurso patronal provido. (TRT-2 10016318420195020431 SP, Relator: ROSA MARIA VILLA, 2ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 22/09/2020).⁹⁴

No caso em tela, foi revertida a decisão da vara do trabalho de origem, que havia deferido o pagamento de salários ao reclamante no período considerado como limbo trabalhista previdenciário. A fundamentação adotada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho foi no sentido de que o limbo havia sido provocado pelo próprio reclamante, visto que ele tentava reverter a alta médica perante o INSS e não retornou ao posto de trabalho. Entendeu-se que a reclamada não poderia ser responsabilizada neste caso, ainda que os recursos administrativos do obreiro perante o INSS tenham sido improvidos. Ou seja, o obreiro enfermo acabou por não receber benefício previdenciário e nem salário pelo período que permaneceu no limbo.

Como visto, no caso acima descrito o empregado não conseguiu a reversão da decisão do INSS, tampouco logrou êxito em receber do empregador, mesmo após ingressar com ação judicial.

Neste ponto, observa-se claramente a questão da insegurança jurídica que o trabalhador está submetido, posto que, embora a jurisprudência em sua maioria reconheça o limbo e obrigue a empresa ao pagamento dos salários, não há nenhuma norma de observância obrigatória neste sentido, dependendo da avaliação do julgador no caso concreto.

Desta maneira, o empregado que encontra-se com a saúde debilitada acaba por ser punido duplamente em razão de situação que não deu causa, afinal, o trabalhador estava em perfeitas condições para o trabalho e, em decorrência da própria atividade laboral, acabou por tornar-se inapto.

Assim, a parte vulnerável da relação de trabalho vê-se compelida a ingressar com reclamação para pleitear seus direitos e, enquanto aguarda a decisão final, permanece completamente desamparado.

Enquanto aguarda um comando judicial, o empregado é colocado em posição degradante, que viola os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, do valor social

⁹⁴ TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10016318420195020431. Rel. Min. Rosa Maria Villa. Publicação 22 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118733751/10016318420195020431-sp/inteiro-teor-1118733787>> Acesso em 03 abr. 2021.

do trabalho, da confiança e boa-fé e o da Proteção ao Trabalhador. Diante da situação exposta, os prejuízos ocasionados à vida do trabalhador são incontáveis, razão pela qual passa-se a estudar o dever de indenizar em decorrência da sujeição do obreiro ao limbo previdenciário trabalhista.

4 PREJUÍZOS AO TRABALHADOR EM FACE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA: O DEVER DE INDENIZAR

Após a exposição dos caminhos que levam ao limbo previdenciário trabalhista, situação de grande incerteza para o trabalhador acometido por doença laboral e que viola frontalmente os princípios basilares das relações de trabalho, segue-se para a análise dos danos extrapatrimoniais ocasionados ao trabalhador e o consequente dever de indenizar.

Sujeitando o empregado a situação de limbo, sem percepção de salários por período indeterminado, o empregador está quebrando a confiança inerente à relação de trabalho. O obreiro, por sua vez, encontra-se completamente desamparado e sem condições de prover o próprio sustento. Quanto ao pagamento de salários neste período, ainda que inexista legislação específica, a jurisprudência majoritária entende que incumbe ao empregador.

No entanto, nem sempre reconhece-se que, além do prejuízo material, a conduta do empregador atinge a esfera moral do indivíduo. Assim, o cerne do problema encontra-se em discutir acerca da eventual responsabilização civil do empregador por danos morais e os critérios da sua aplicação.

4.1 DAS CONSEQUÊNCIAS SUPOSTAS PELOS TRABALHADORES EXPOSTOS AO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Conforme exposto ao longo do presente estudo, o ramo do direito do trabalho é marcado por conquistas alcançadas ao longo de séculos de lutas operárias. Atualmente, existem uma série de princípios que norteiam as relações laborais, a fim de garantir um equilíbrio entre empregado e empregador.

Na prática, contudo, esses princípios são constantemente desrespeitados, ocasionando sérios prejuízos à parte hipossuficiente das relações trabalhistas. É o que ocorre no limbo jurídico previdenciário trabalhista, objetivo central desta pesquisa.

No capítulo anterior, buscou-se explicar os fatores que levam o trabalhador a esta condição incerta, decorrente da divergência de entendimento entre o órgão previdenciário e o trabalhador. Neste ponto, o que se pretende é demonstrar os efetivos prejuízos ocasionados ao trabalhador, ensejando a responsabilidade do empregador de arcar com indenização a fim de reparar os danos.

Quanto aos danos materiais não há maiores discussões, posto que a jurisprudência é majoritária ao determinar que o pagamento de salários ao obreiro no período do limbo incumbe ao empregador. Contudo, em relação aos danos extrapatrimoniais, não existe ainda um consenso jurisprudencial.

Vale ressaltar que o empregado sujeito ao limbo, já encontrava-se anteriormente em delicada situação. Isso porque, tudo começa com um afastamento em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, ou seja, sua saúde já não encontra-se em melhores condições. Soma-se a isso todo o estresse decorrente de avaliação por perito médico do INSS, que o atesta apto e posterior consulta com o médico do trabalho, que o considera incapaz para o labor.

Após passar por todas essas experiências, o empregado não conta com qualquer auxílio do empregador, que simplesmente o impede de retornar ao seu posto de trabalho e não paga seus salários.

Diante desse cenário, o trabalhador não tem condições de arcar com os custos do seu tratamento e até mesmo com despesas comuns como alimentação e moradia. Não há como deixar de afirmar, portanto, que o indivíduo submetido a tal situação enfrenta um grande sofrimento capaz de abalar sua esfera psíquica. A este trabalhador que encontra-se enfermo não é garantido o mínimo de dignidade, tornando-se impossível arcar com o próprio sustento.

Nesses casos, o contrato de trabalho está vigente e produz seus efeitos, mas o empregador busca eximir-se das suas responsabilidades, violando todos os preceitos trabalhistas já debatidos.

Assim, explica-se a seguir o conceito e os elementos que compõe a responsabilidade civil, ensejando o reconhecimento de indenização a título de dano moral em virtude da situação vexatória suportada pelo empregado.

4.2 CONCEITO E ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL EM DECORRÊNCIA DE DANO EXTRAPATRIMONIAL

Para adentrar no estudo do dano extrapatrimonial e seus elementos, necessário tratar brevemente acerca da responsabilidade civil, que decorre de uma conduta ilícita que causa dano a outrem e, conseqüentemente, ocasiona o dever de reparação. Etimologicamente, conforme observa Cavalieri Filho, responsabilidade pode ser entendida como obrigação, encargo ou contraprestação, sendo que, no

contexto jurídico “é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário”⁹⁵.

Nas sociedades mais antigas, a ideia de responsabilização remonta à concepção de vingança privada, como reação ao dano sofrido. Com origem romana, pode-se estabelecer como marco histórico da responsabilidade civil a Lex Aquilia, ao determinar a reparação em caso de deterioração ou destruição de coisa alheia, que influenciou na construção de uma doutrina romana da responsabilidade extracontratual⁹⁶.

Conforme exposto por Humberto Theodoro Jr., a ideia geral do tema do dano moral já existia há cerca de dois mil anos antes de Cristo, com o Código de Hamurabi, que juntamente com a vingança, aceitava também uma compensação em dinheiro. Historicamente, ocorreram diversos percalços no desenvolvimento histórico da teoria acerca do dano moral, sendo que as principais críticas diziam respeito a atribuição de um preço ao sofrimento psíquico. Contudo, com a sistematização dos direitos da personalidade, ganhou força a corrente daqueles que defendiam os direitos inerentes à pessoa humana, inclusive com a possibilidade de reparação das lesões extrapatrimoniais. No direito brasileiro, a reparação dos danos morais atualmente encontra previsão expressa no artigo 5º, V e X da CRFB/88 e no artigo 186 do Código Civil⁹⁷.

Segundo a concepção atual de responsabilidade civil, diante da ocorrência de um ato ilícito que ocasiona dano em um terceiro, origina-se um desequilíbrio entre o causador do dano e aquele que sofre as suas consequências.

Com o surgimento desta relação desequilibrada, busca-se por meio da responsabilização do agente restabelecer o equilíbrio anteriormente existente, ou seja, restituir o ofendido ao *status quo ante*, sendo esta considerada a função principal da responsabilidade civil, conforme exposto por Sergio Cavalieri Filho:

O anseio de obrigar o agente, causador do dano, a repará-lo inspira-se no mais elementar sentimento de justiça. O dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente entre o agente e a vítima. Há uma necessidade fundamental de se restabelecer esse equilíbrio, o que se procura fazer recolocando o prejudicado no *statu quo ante*. Impera neste campo o princípio da *restitutio in integrum*, isto é, tanto quanto possível,

⁹⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 02.

⁹⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*, v. 3: Responsabilidade Civil. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 54.

⁹⁷ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano Moral*. 8 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 21-22.

repõe-se a vítima à situação anterior à lesão. Isso se faz através de uma indenização fixada em proporção ao dano. Indenizar pela metade é responsabilizar a vítima pelo resto (Daniel Pizzaro, in Danos, 1991). Limitar a reparação é impor à vítima que suporte o resto dos prejuízos não indenizados⁹⁸.

Sobre o tema, Cristiano Chaves fala em “multifuncionalidade da responsabilidade civil”, elencando as três principais funções, sendo que a primeira é a função reparatória, existindo também a função punitiva e a função precaucional. A função reparatória, explica, possui a finalidade de “neutralizar as consequências do ato ilícito” e é a função dominante da responsabilização civil. Ainda, embora o objetivo seja preponderantemente a reparação, a responsabilidade civil também denota uma punição ao agente ofensor. Por sua vez, a função precaucional visa evitar a repetição de eventos danosos⁹⁹.

O autor resume as citadas funções da responsabilidade civil da seguinte maneira:

Percebemos que, conforme o tempo e o lugar, a responsabilidade civil absorve quatro funções fundamentais (sendo as duas primeiras pacíficas na *civil law*): (a) a função de reagir ao ilícito danoso, com a finalidade de reparar o sujeito atingido pela lesão; (b) a função de ripristinar o lesado ao *status quo ante*, ou seja, estado ao qual o lesado se encontrava antes de suportar a ofensa; (c) a função de reafirmar o poder sancionatório (ou punitivo) do Estado; (d) a função de desestímulo para qualquer pessoa que pretenda desenvolver atividade capaz de causar efeitos prejudiciais a terceiros.

(...)

Ao efetuarmos a tripartição funcional da responsabilidade civil em reparatória, punitiva e precaucional, abstermo-nos de conferir a qualquer uma delas, com exclusividade, a qualificação de “função preventiva”. A prevenção *lato sensu* é um dos quatro princípios regentes da responsabilidade civil e inafastável consequência da aplicação de qualquer uma das três funções estudadas.

Ainda, necessário realizar uma breve distinção entre os tipos de responsabilidade. A responsabilidade pode ser contratual, quando deriva de “uma relação jurídica obrigacional preexistente, isto é, um dever oriundo de contrato”¹⁰⁰ ou pode ser extracontratual quando é ocasionada por “uma obrigação imposta por preceito geral de direito, ou pela própria lei”¹⁰¹.

⁹⁸ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 14.

⁹⁹ FARIAS, Cristiano Chaves de. ROSENVALD, Nelson. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 4. Ed. rev. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2017, p. 63-71.

¹⁰⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 16.

¹⁰¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 16.

Ademais, a responsabilidade também pode ser de caráter objetivo ou subjetivo. Em regra, a responsabilidade será subjetiva, sendo necessário auferir a culpa do agente para a atribuição da responsabilidade. Contudo, em alguns casos especificados em lei, há a chamada responsabilidade objetiva, não sendo necessário comprovar a culpa¹⁰². Aqui, estuda-se a responsabilidade civil subjetiva.

Os elementos da responsabilidade civil subjetiva encontram previsão no artigo 186 do Código Civil, e seu conteúdo estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”¹⁰³. O artigo 927 do mesmo diploma legal complementa esta ideia ao determinar que quem cometer ato ilícito e causar dano a outrem, ficará obrigado a repará-lo.

Sobre o tema, Sergio Cavalieri Filho esclarece que:

Há primeiramente um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; e, ainda, um elemento causal-material, que é o dano e a respectiva relação de causalidade. Esses três elementos, apresentados pela doutrina francesa como *pressupostos da responsabilidade civil subjetiva*, podem ser claramente identificados no art. 186 do Código Civil, mediante simples análise do seu texto, a saber:

- a) *conduta culposa do agente*, o que fica patente pela expressão “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia”;
- b) *nexo causal*, que vem expresso no verbo *causar*; e
- c) *dano*, revelado nas expressões “violar direito ou causar dano a outrem”¹⁰⁴.

Assim, são definidos pela doutrina como elementos da responsabilidade civil: a conduta humana, a ocorrência de dano e a existência de nexo causal. Neste ponto, convém uma breve explicação acerca de cada um destes elementos.

4.2.1 Da conduta humana culposa

A conduta humana culposa é um dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil e pode ser entendida como uma ação ou omissão do agente, responsável por causar dano a outrem.

¹⁰² CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 16.

¹⁰³ BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de jan. de 2002. Institui o código civil, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm> Acesso em: 18 abr. 2021.

¹⁰⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 19.

Neste sentido, Cavalieri Filho afirma:

Alguns autores, ao tratarem do primeiro pressuposto da responsabilidade civil extracontratual subjetiva, falam apenas da culpa. Parece-me, todavia, mais correto falar em conduta culposa, e isto porque a culpa, isolada e abstratamente considerada, só tem relevância conceitual. A culpa adquire relevância jurídica quando integra a conduta humana. É a conduta humana culposa, vale dizer, com as características da culpa, que causa dano a outrem, ensejando o dever de repará-lo¹⁰⁵.

Convém esclarecer, conforme exposto por Pamplona Filho e Gagliano, que essa conduta possui caráter voluntário. O agente, ainda que não tenha intenção de causar o prejuízo, tem a noção da conduta que está sendo praticada, há liberdade de escolha e discernimento. Sem a característica da voluntariedade não há como ocorrer a responsabilização civil¹⁰⁶.

4.2.2 Da efetiva existência de dano

Ademais, a responsabilidade civil pressupõe a existência de dano, que é o grande vilão da responsabilidade civil, conforme salientado por Sérgio Cavalieri Filho:

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. A obrigação de indenizar só ocorre quando alguém pratica ato ilícito e causa dano a outrem. O dano encontra-se no centro da regra de responsabilidade civil. O dever de reparar pressupõe o dano e sem ele não há indenização devida. Não basta o risco de dano, não basta a conduta ilícita. Sem uma consequência concreta, lesiva ao patrimônio econômico ou moral, não se impõe o dever de reparar.¹⁰⁷

Importante notar que o dano pode atingir tanto o patrimônio do indivíduo quanto a sua esfera extrapatrimonial, ensejando indenização por danos materiais ou por danos morais, respectivamente. Neste sentido, Carlos Roberto Gonçalves distingue os danos morais e materiais da seguinte maneira:

É possível distinguir, no campo dos danos, a categoria dos danos patrimoniais (ou materiais), de um lado, dos chamados danos extrapatrimoniais (ou morais), de outro. Material é o dano que afeta somente o patrimônio do ofendido. Moral é o que só ofende o devedor como ser humano, não lhe atingindo o patrimônio.¹⁰⁸

¹⁰⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 24.

¹⁰⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*, v. 3: Responsabilidade Civil. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 72-73.

¹⁰⁷ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 76.

¹⁰⁸ GOLÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*, volume 4. 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 478.

Ainda, oportuno destacar a explicação de Humberto Theodoro Júnior acerca da função dupla dos danos morais, que serve tanto como uma tentativa de atenuar a ofensa sofrida, quanto para coibir novos abusos:

Quando se cuida de dano patrimonial, a sanção imposta ao culpado é a responsabilidade pela recomposição do patrimônio, fazendo com que, à custa do agente do ato ilícito, seja indenizado o ofendido com o bem ou valor indevidamente desfalcado. A esfera íntima da personalidade, todavia, não admite esse tipo de recomposição. O mal causado à honra, à intimidade, ao nome, em princípio é irreversível. A reparação, destarte, assume o feitiço apenas de sanção à conduta ilícita do causador da lesão moral. Atribui-se um valor à reparação, com o duplo objetivo de atenuar o sofrimento injusto do lesado e de coibir a reincidência do agente na prática de tal ofensa, mas não como eliminação mesma do dano moral.¹⁰⁹

Ressalte-se que a indenização por danos morais possui status constitucional, com previsão no artigo 5º, inciso X, segundo o qual “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

4.2.3 Nexos de causalidade: a ligação entre conduta e dano

O terceiro elemento da responsabilidade civil é o chamado nexos de causalidade, que é responsável por estabelecer a ligação entre a conduta praticada pelo agente e o dano suportado pela vítima. Assim, não há que se falar em responsabilidade civil sem que esteja presente o nexos causal. De forma bastante elucidativa, Cavalieri Filho explica:

Não basta, portanto, que o agente tenha praticado uma conduta ilícita; tampouco que a vítima tenha sofrido um dano. É preciso que esse dano tenha sido causado pela conduta ilícita do agente, que exista entre ambos uma necessária relação de causa e efeito. Em síntese, é necessário que o ato ilícito seja a causa do dano, que o prejuízo sofrido pela vítima seja resultado desse ato, sem o que a responsabilidade não correrá a cargo do autor material do fato. Daí a relevância do chamado nexos causal. Cuida-se, então, de saber quando um determinado resultado é imputável ao agente; que relação deve existir entre o dano e o fato para que este, sob a ótica do Direito, possa ser considerado causa daquele.¹¹⁰

Conforme exposto, a responsabilidade civil consiste na reparação de um prejuízo causado a terceira pessoa, a fim de se restabelecer o equilíbrio anterior. Para aferir a responsabilidade é necessário que estejam presentes, cumulativamente, a

¹⁰⁹ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano Moral*. 8 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 19-20.

¹¹⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 49.

conduta, o dano e o nexo de causalidade. Ainda, admitem reparação tanto os danos materiais, que atingem o patrimônio do ofendido, quanto os danos morais, que são aqueles causados à esfera pessoal.

Realizadas essas considerações quanto a responsabilidade civil, passa-se adiante à demonstração do cabimento de indenização a título de danos morais nas hipóteses de sujeição do trabalhador ao já debatido limbo previdenciário trabalhista.

4.3 DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: CONDOTA QUE SUJEITA O EMPREGADO AO LIMBO, SEM PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO OU SALÁRIOS

Neste item, busca-se demonstrar a existência dos elementos ensejadores da responsabilidade civil na hipótese do limbo previdenciário trabalhista, ocasionando o dever de indenizar o empregado em virtude do dano moral por este suportado.

A reparação em virtude de lesão moral encontra previsão legal na Constituição Federal:

Artigo 5º (...):

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da **indenização por dano material, moral** ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, **assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral** decorrente de sua violação.¹¹¹

Ressalta-se que embora o artigo 5º, inciso X da CRFB/88 cite apenas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem como valores morais suscetíveis de reparação, estes aspectos abrangem “um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica, etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege”¹¹².

Como explicado anteriormente, a conduta consiste em uma ação ou omissão humana voluntária do agente. No caso em debate, encontra-se presente a conduta do empregador no momento em que, após a alta previdenciária, obsta o retorno do trabalhador às suas funções laborais.

¹¹¹ BRASIL. Constituição Federal, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 739.

Quanto ao segundo elemento da responsabilidade civil, o dano, é importante notar que este pode ser presumido em razão da situação degradante a qual é submetido o trabalhador, que permanece por tempo indeterminado sem percepção de salários e sem ter como prover o seu sustento.

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado assinala:

No tocante ao *dano* alegado, é necessária a evidenciação de sua existência ou, pelo menos, a *ocorrência do fato deflagrador do próprio dano*. Tratando-se de *dano moral*, naturalmente que não cabe exigir-se a prova específica do dano (prova que pode ser até mesmo impossível), porém a demonstração do *fato* que o provocou (caso este fato não seja incontroverso). Nessa linha é que se afirma que o dano moral pode ser inclusive auto evidente, insuscetível de prova, *embora seu fato deflagrador tenha de estar evidenciado* (por exemplo, a doença; as condições materiais degradantes de trabalho; as ofensas morais; o assalto sofrido em face do exercício de função contratual perigosa, etc.).¹¹³

Conforme amplamente exposto, existe uma série de princípios aplicáveis às relações trabalhistas com o intuito de proteger a parte hipossuficiente, que é o trabalhador. Ao sujeitar o empregado à situação de incerteza jurídica do limbo previdenciário trabalhista, estes preceitos de proteção estão sendo claramente violados.

A conduta do empregador que, após a alta do benefício previdenciário, considera o empregado inapto e o joga à própria sorte viola o princípio da proteção, da confiança e até mesmo o mais importante de todos: a dignidade da pessoa humana. Afinal, o empregado realizava seu labor em troca de salário para a garantia do seu próprio sustento e até mesmo dos seus familiares e, no momento que mais precisa, fica completamente desamparado.

Portanto, neste caso de limbo previdenciário trabalhista, conduta que enseja violação à diversos princípios protetivos, pode-se entender configurado o denominado dano moral *in re ipsa*.

Nas hipóteses de dano moral *in re ipsa*, presume-se pelas circunstâncias do caso em concreto que o dano efetivamente existiu. Conforme bem observa Cristiano Chaves, “a compensação nesse caso independe da demonstração da dor, traduzindo-se, pois, em consequência *in re ipsa*, intrínseca à própria conduta que injustamente atinja a dignidade do ser humano”¹¹⁴.

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 743.

¹¹⁴ FARIAS, Cristiano Chaves de. ROSENVALD, Nelson. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 4. Ed. rev. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2017, p. 300.

Acerca do tema, Cavalieri Filho esclarece:

Neste ponto a razão se coloca ao lado daqueles que entendem que o dano moral está insito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis ou facti*, que decorre das regras da experiência comum.¹¹⁵

Veja-se que no caso aqui discutido não é necessário comprovar materialmente que a conduta do empregador causou grave sofrimento moral ao indivíduo. Afinal, as circunstâncias fáticas, por si só, demonstram a existência do dano.

Outrossim, acerca da prova dos danos morais, Humberto Theodoro destaca:

Quanto à prova, a lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida. (...)

A jurisprudência do STJ, por exemplo, é uníssona no sentido de que, a propósito do dano moral, “a responsabilidade do agente decorre da comprovação do ato ilícito, sendo desnecessária a comprovação do dano em si”. Mas, “para se presumir o dano moral pela simples comprovação do fato, esse fato tem que ter a capacidade de causar dano, o que se apura por um juízo de experiência”¹¹⁶.

Conforme já exposto, o trabalhador inicia seu contrato de trabalho com a saúde em perfeito estado. No decorrer do contrato, este empregado acaba por desenvolver alguma doença laboral ou até mesmo sofre acidente de trabalho e, com isso, precisa ficar afastado das suas funções habituais e passa a ser remunerado pela previdência social. Passado algum tempo, ocorre a alta previdenciária e o trabalhador precisa passar também por consulta médica com o médico do trabalho que o considera inapto.

Note-se que o fato de o médico do trabalho considerá-lo inapto para o labor não é o cerne da questão, mas sim, o tratamento ofertado pela empresa diante desta situação. Ao deixar o empregado que se recupera de uma enfermidade sem oferecer qualquer suporte, está configurado o dano *in re ipsa*.

Ainda, importante ressaltar que os riscos da atividade econômica são do empregador, em atendimento ao artigo 2º da CLT. Assim, não pode a empresa, no

¹¹⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 97.

¹¹⁶ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano Moral*. 8 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 26.

momento de recuperação do trabalhador, simplesmente omitir-se destes riscos. Ademais, ressalta-se que no momento que o benefício previdenciário cessa e o empregado apresenta-se ao labor, o contrato de trabalho não está mais suspenso, voltando a valer todas as obrigações das partes.

Desta forma, aquele que sujeita o obreiro à situação de limbo deve ser responsabilizado, além do pagamento de salários, também por danos morais, em razão da quebra dos princípios que regem as relações juslaborais. Ainda que alegue-se que a responsabilidade pelo segurado enfermo é do INSS, não se pode deixar de cumprir as obrigações contratuais e legais trabalhistas.

A melhor solução, caso efetivamente se constate que o empregado encontra-se inapto, é que o empregador pague os salários e o ofereça auxílio para recorrer da decisão do órgão previdenciário – sendo este o entendimento da jurisprudência. Afinal, é preciso garantir o mínimo de segurança jurídica ao empregado que se vê fragilizado diante da situação. Não se trata de atribuir a responsabilidade da previdência ao empregador, mas sim de garantir que o empregado não fique desamparado.

Ressalte-se que, se ao começar a trabalhar na empresa o empregado estava em perfeito estado de saúde e o labor ocasionou sua doença, justo que até que se resolva a divergência com o INSS, o empregado seja amparado pela empresa, que anteriormente usufruía dos seus serviços. Essa interpretação é feita com base nos princípios que regem as relações trabalhistas e que foram amplamente debatidos em capítulos anteriores.

Ademais, ainda que inexista disposição legal acerca do tema, vem sendo construída jurisprudência majoritária afirmando que deve prevalecer a decisão do médico perito do INSS e, portanto, a responsabilidade dos salários é do empregador. Sabendo disso, a empresa que insiste em submeter o empregado ao limbo, está ciente que causa danos também à esfera moral do indivíduo, devendo ser responsabilizada.

Portanto, a possibilidade de indenização por danos morais aqui defendida não busca culpar o empregador pelo suposto erro do INSS, mas sim tem caráter educativo em relação a sua conduta de deixar desamparado o empregado que, segundo a própria empresa, está inapto para o labor.

Defende-se, desta maneira, que ao constatar que o órgão previdenciário deu alta a trabalhador que encontra-se ainda enfermo, a empresa o auxilie a recorrer

perante o órgão previdenciário e pague os salários pelo período. Caso, nessa hipótese, constate-se que efetivamente a avaliação do INSS estava incorreta, cabe ao empregador pleitear posteriormente perante o órgão previdenciário a devolução dos valores pagos.

No entanto, no cotidiano das relações laborais, o empregador na imensa maioria dos casos apenas deixa o trabalhador desamparado, violando a dignidade da pessoa humana, o que enseja os danos morais, como demonstrado. Sem ter condições de sustentar-se e tampouco de encontrar outro emprego, o empregado, que ao iniciar seu contrato de trabalho encontrava-se apto, está configurado dano à sua esfera íntima.

Por fim, também encontra-se presente o terceiro elemento da responsabilidade civil: nexo de causalidade, que conforme explicado, é a ligação entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. No caso em tela, evidencia-se que o dano suportado pelo empregado que encontra-se em situação de desamparo em virtude do limbo previdenciário trabalhista, está diretamente relacionada à conduta do empregador de impedi-lo de retornar ao labor e sem oferecer qualquer suporte.

Destarte, em razão da conduta do empregador de impedir o retorno do empregado ao labor e não oferecer qualquer suporte neste período, deve ser responsabilizado pelo grave sofrimento moral suportado pelo obreiro.

4.4 DOS CRITÉRIOS PARA A QUANTIFICAÇÃO DO DANO

Por fim, convém destacar os critérios utilizados no âmbito do Direito do Trabalho para a quantificação dos danos morais, matéria que sofreu diversas alterações com a vigência da lei 13.467/17.

Quanto a competência para julgamento de ações que versem sobre danos morais decorrentes das relações de trabalho, oportuno destacar que esta é da Justiça do Trabalho, conforme disposto no artigo 114 da Constituição Federal, cuja redação foi dada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: *(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

(...)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; *(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

Ainda, também resta consignado no enunciado de nº 392 do Tribunal Superior do Trabalho a competência da Justiça do Trabalho inclusive para as ações de danos morais oriundas de acidente de trabalho:

Súmula nº 392 do TST. DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.¹¹⁷

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal possui a Súmula Vinculante de nº 22:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.¹¹⁸

A disposição acerca dos danos morais nas relações de trabalho encontra previsão entre os artigos artigo 223-A e 223-G da CLT, cujo texto dispõe que aos danos extrapatrimoniais aplicam-se somente as disposições daquele título.

Oportuno ressaltar que o mesmo ato lesivo pode ocasionar a reparação cumulativa por danos materiais e extrapatrimoniais, em consonância com o artigo 223-F da CLT. Desta forma, a condenação do empregador ao pagamento dos salários no período que o trabalhador esteve no limbo, não constitui óbice à indenização por danos morais (extrapatrimoniais) decorrente do mesmo fato.

Quanto aos critérios de quantificação, o artigo 223-G dispõe que o juiz deve considerar os seguintes aspectos:

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X - o perdão, tácito ou expresso;
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

¹¹⁷ TST. Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Disponível em: < https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392> Acesso em: 30 abr. 2021.

¹¹⁸ STF. Súmula Vinculante nº 22. Disponível em: < <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula771/false>> Acesso em: 16 maio 2021.

XII - o grau de publicidade da ofensa.¹¹⁹

Ainda, o parágrafo 1º do mesmo artigo estabelece critérios de tarifação em caso de procedência do pedido de danos extrapatrimoniais, sendo que deverá ser observado o grau da ofensa, podendo ser leve, média, grave ou gravíssima:

Art. 223-G (...) § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.¹²⁰

Nota-se que a norma acima transcrita é bastante controversa, ao criar um critério fixo de valoração do dano extrapatrimonial. Ocorre que, como demonstrado, a quantificação dos danos de natureza não patrimonial depende de análise de todas as características do caso em concreto, não sendo possível mensurá-lo com base em critérios objetivos.

Acerca desta mudança nos critérios de quantificação dos danos morais do âmbito do Direito do Trabalho, promovida pela chamada reforma trabalhista, necessário destacar a crítica formulada por Delgado, que assim dispõe:

O primeiro macro aspecto de destaque no Título II-A da CLT consiste na tentativa sutil de a Lei n. 13.647/2017 descaracterizar um dos avanços humanísticos e sociais mais relevantes da Constituição de 1988, que é o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica, com os seus diversos princípios correlatos, capitaneados pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

A tutela dos direitos da personalidade da pessoa humana nas relações de trabalho e no meio ambiente laboral despontou como uma das manifestações mais claras desses princípios constitucionais inovadores, criando um importante patamar de afirmação do trabalhador no mundo do trabalho.

O novo Título II-A da CLT tenta descaracterizar esse avanço cultural e jurídico, por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos distintos. Segundo a nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tomam bastante similares

¹¹⁹ BRASIL. Consolidação Das Leis Trabalhistas, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

¹²⁰ BRASIL. Consolidação Das Leis Trabalhistas, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.

e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada em 1988 em benefício da pessoa humana.¹²¹

Ainda, Delgado segue afirmando que o novo regime estabelecido pela referida lei pode ser visto como uma clara tentativa de isolar as normas do título que trata dos danos extrapatrimoniais na CLT, de todo o contexto normativo que a cerca. Ressalta que esse conjunto normativo é composto pela Constituição Federal, além de diplomas internacionais de direitos humanos aplicáveis em âmbito de direito interno e, inclusive, pelo Código Civil¹²².

Ademais, o mesmo autor afirma de maneira irretocável que:

Se não bastasse, o art. 223-G, § 1º, incisos I até IV, estabelece tarifação da indenização por dano extrapatrimonial, se esquecendo que a Constituição da República afasta o critério de tarifação da indenização por dano moral, em seu art. 5º, V, ao mencionar, enfaticamente, a noção de proporcionalidade. Nesse contexto, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade-razoabilidade.

Diante disso, percebe-se que ao estabelecer um grau de tarifação cujo valor máximo é de 50 vezes o último salário do ofendido para ofensas consideradas gravíssimas, a reforma trabalhista tentou limitar a eficácia da reparação por danos extrapatrimoniais. Ao condicionar o valor dos danos morais ao salário percebido pelo empregado, a valoração da ofensa sofrida pelo trabalhador será considerada mais grave a medida que o seu salário for maior, significando, na prática, que o sofrimento de um trabalhador que recebe um salário mínimo vale menos que aquele que possui cargos mais altos, denotando um caráter extremamente discriminatório.

Acerca da regulamentação dos danos extrapatrimoniais no âmbito do direito trabalhista, introduzida pela já citada lei 13.467/2017, Carlos Henrique Bezerra Leite tece a seguinte observação:

Embora salutar a iniciativa de inserir na CLT disposições sobre o cabimento de danos morais ou extrapatrimoniais oriundos da relação de emprego, parece-nos que o legislador pretendeu restringir a aplicação do instituto nos sítios do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho. Vale dizer, o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil respeitantes ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente de atividade de risco, por exemplo), como se extrai da literalidade do novel art. 233-A

¹²¹ DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 144-145

¹²² DELGADO. Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 145

da CLT, segundo o qual à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho serão aplicados “apenas os dispositivos deste Título”¹²³.

Ainda, o autor afirma que a determinação dos artigos 223-A a 223-G da CLT deve ser interpretada em consonância com todos os princípios e regras constantes na Constituição Federal e no Código Civil “sempre que implicarem melhoria da condição social, econômica e ambiental dos trabalhadores (CF, arts. 1º, 5º, 7º, caput, 200, VIII, e 225)”. Inclusive, expõe que a própria CLT prevê no artigo 8º, § 1º a aplicação subsidiária do Código Civil¹²⁴.

De toda forma, ainda que não isenta de críticas como as acima mencionadas, a legislação vigente prevê os critérios de quantificação do dano de natureza extrapatrimonial.

Desta maneira, em caso de reconhecimento do limbo previdenciário trabalhista e o consequente dever de indenizar que surge para a empresa, caberá ao juiz analisar todo o contexto fático para determinar o valor da indenização. Deverão ser analisados os critérios previstos nos incisos do artigo 223-G, ao passo que embora de caráter controverso é uma norma que encontra-se vigente, mas sem deixar de observar as demais normas que compõem o ordenamento jurídico, em especial os preceitos contidos na Constituição Federal, sempre visando garantir a dignidade da pessoa humana e a proteção do hipossuficiente.

¹²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 85.

¹²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 86.

5 CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso buscou examinar a hipótese de trabalhadores sujeitos ao limbo jurídico previdenciário trabalhista, passando por uma análise acerca dos princípios que visam garantir a proteção do trabalhador. Como objeto central, pretendeu-se examinar os prejuízos decorrentes do limbo, demonstrando a existência de dano moral ensejado pela conduta do empregador de deixar o empregado totalmente desamparado, e o conseqüente dever de indenizar.

Isto posto, é possível concluir:

1. O ramo do Direito do Trabalho é marcado historicamente por lutas em prol da garantia de condições mínimas de proteção à parte em situação de vulnerabilidade na relação jurídica de trabalho.
2. Os princípios que permeiam as relações trabalhistas prestam o papel de tentar equilibrar as forças entre patrões e empregados, com o condão de prevenir ou, quando necessário, reparar os abusos cometidos em desfavor da parte hipossuficiente.
3. Ademais, ao longo das décadas e a partir de lutas dos trabalhadores, diversos fatores contribuíram para a evolução de um direito trabalhista autônomo e para a criação de princípios específicos previstos inclusive em âmbito constitucional.
4. Isto posto, em decorrência das lutas dos trabalhadores em prol de melhores condições de labor, considerando o desequilíbrio inerente a estas relações, começou a surgir o fundamento da proteção do hipossuficiente.
5. Em relação às origens do limbo previdenciário trabalhista, restou demonstrado que a incapacidade laboral ocorre quando o obreiro, acometido por alguma doença ou após sofrer acidente, não encontra-se apto para a realização das funções que habitualmente exercia em seu ambiente de trabalho.
6. Ainda, a concessão de auxílio doença acidentário ou previdenciário tem como requisito a realização perícia com o médico Perito do INSS.
7. Após o período de percepção do auxílio doença, antes de retornar às suas funções habituais o empregado passa também por avaliação do médico do trabalho que vai decidir quanto a aptidão ou inaptidão para o labor.
8. O limbo previdenciário trabalhista origina-se caso o médico do trabalho, no exercício da sua função de avaliar a saúde do empregado na ocasião do retorno

- ao labor entenda que o trabalhador encontra-se inapto, divergindo da decisão do INSS e obstando que o obreiro volte ao exercício das suas funções habituais.
9. A discordância existente entre as figuras médicas coloca o trabalhador em uma delicada posição de desamparo e insegurança jurídica.
 10. Outrossim, não há uma norma específica tratando dos casos em que o empregado encontra-se na vexatória situação do limbo entre a previdência e o labor, tornando-se tarefa complicada a definição de qual avaliação médica deve prevalecer.
 11. Outra alternativa não resta ao trabalhador, senão recorrer ao judiciário, uma vez que conforme dispõe o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, toda a lesão ou ameaça a direito não serão excluídas da apreciação do poder judiciário.
 12. Nesta situação delicada, o que ocorre na prática é que a empresa deixa o empregado em situação de extrema vulnerabilidade, violando diversos princípios de proteção do trabalhador e, somente após a decisão judicial, caso condenada, é que paga os valores devidos. Nesse período, não há nada que garanta a subsistência do trabalhador, estando completamente desamparado.
 13. A partir da análise que foi realizada de julgados tratando do tema, observou-se que vem sendo construído o posicionamento majoritário da Jurisprudência Trabalhista no sentido de que, havendo divergência quanto a aptidão do empregado após o retorno do afastamento previdenciário, a responsabilidade pelo pagamento dos salários do obreiro pelo período que permanecer no limbo passa a ser do empregador.
 14. Além do mais, restou demonstrado que nem sempre reconhece-se que, além do prejuízo material, a conduta do empregador atinge a esfera moral do indivíduo. Assim, o cerne do problema encontra-se em discutir acerca da eventual responsabilização civil do empregador por danos morais e os critérios da sua aplicação.
 15. De mais a mais, segundo a concepção atual de responsabilidade civil, diante da ocorrência de um ato ilícito que ocasiona dano em um terceiro, origina-se um desequilíbrio entre o causador do dano e aquele que sofre as suas

- consequências. Ainda, são considerados elementos da responsabilidade civil objetiva a conduta humana culposa, o dano e o nexo de causalidade.
16. A conduta do empregador que, após a alta do benefício previdenciário, considera o empregado inapto e o joga à própria sorte viola o princípio da proteção, da confiança e até mesmo o mais importante de todos: a dignidade da pessoa humana.
 17. Portanto, neste caso de limbo previdenciário trabalhista, conduta que enseja violação à diversos princípios protetivos, pode-se entender configurado o denominado dano moral *in re ipsa*. Nas hipóteses de dano moral *in re ipsa*, presume-se pelas circunstâncias do caso em concreto que o dano efetivamente existiu.
 18. Desta forma, aquele que sujeita o obreiro à situação de limbo deve ser responsabilizado, além do pagamento de salários, também por danos morais, em razão da quebra dos princípios que regem as relações juslaborais.
 19. A melhor solução, caso efetivamente se constate que o empregado encontra-se inapto, é que o empregador pague os salários e o ofereça auxílio para recorrer da decisão do órgão previdenciário – sendo este o entendimento da jurisprudência. Afinal, é preciso garantir o mínimo de segurança jurídica ao empregado que se vê fragilizado diante da situação.
 20. Ademais, ainda que inexista disposição legal acerca do tema, vem sendo construída jurisprudência majoritária afirmando que deve prevalecer a decisão do médico perito do INSS e, portanto, a responsabilidade dos salários é do empregador. Sabendo disso, a empresa que insiste em submeter o empregado ao limbo, está ciente que causa danos também à esfera moral do indivíduo, devendo ser responsabilizada.
 21. Defende-se, desta maneira, que ao constatar que o órgão previdenciário deu alta a trabalhador que encontra-se ainda enfermo, a empresa o auxilie a recorrer perante o órgão previdenciário e pague os salários pelo período. Caso, nessa hipótese, constate-se que efetivamente a avaliação do INSS estava incorreta, cabe ao empregador pleitear posteriormente perante o órgão previdenciário a devolução dos valores pagos.
 22. Por fim, foi demonstrado que encontra-se presente o terceiro elemento da responsabilidade civil: nexo de causalidade. No caso em tela, evidencia-se que

o dano suportado pelo empregado que encontra-se em situação de desamparo em virtude do limbo previdenciário trabalhista, está diretamente relacionada à conduta do empregador de impedi-lo de retornar ao labor e sem oferecer qualquer suporte.

23. Em um último momento, tratou-se dos critérios para a quantificação do dano. Restando concluído que, apesar de passível de inúmeras críticas, devem ser observadas as disposições dos artigos 223-A a 223-G da CLT, sempre em consonância com os demais preceitos contidos no ordenamento jurídico.

Ante todo o exposto, restou demonstrado ao longo deste estudo a possibilidade de condenação do empregador ao pagamento de indenização a título de danos morais ao empregado sujeito ao limbo jurídico previdenciário trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Jailton Macena de. *Valor Social do Trabalho da Constituição de 1988: Instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização*. Revista de Direito Brasileira, São Paulo, 2017. V. 16, n. 7, p. 115-134. Disponível em <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>> Acesso em 16 mar 2021.
- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. 4. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005
- BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Nova ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- BRASIL. Consolidação Das Leis Trabalhistas, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.
- BRASIL. Constituição Federal, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18 mar. 2021.
- BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de jan. de 2002. Institui o código civil, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em: 16 mar. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.846 de 18 de junho de 2019. Diário Oficial, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13846.htm> Acesso em 30 mar. 2021.
- 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, Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em 29 mar. 2021
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. LAZZARI, João Batista. Manual de Direito Previdenciário. 23ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 144-145
- DESTEFANI, Bruna Pinheiro. Colisão de direitos fundamentais no limbo jurídico previdenciária trabalhista: uma análise das micro e pequenas empresas. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-

Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018. p, 35. Disponível em:
<<http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/274/1/Disserta%20a7%20a3o%20-%20Bruna%20Pinheiro%20Destefani.pdf>> Acesso em 24 mar. 2021

FARIAS, Cristiano Chaves de. ROSENVALD, Nelson. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 4. Ed. rev. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2017, p. 300.

FIOCRUZ. Medicina Ocupacional ou do Trabalho. Site da Fundação Osvaldo Cruz. Disponível em:
<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/medicina_ocupacional_do_trabalho.html#:~:text=A%20Medicina%20do%20Trabalho%20pode,de%20a%C3%A7%C3%B5es%20articuladas%20capazes%20de> Acesso em 30 mar. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*, v. 3: Responsabilidade Civil. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro, volume 4: Responsabilidade Civil*. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária. Brasília, 2018. Disponível em:
<<https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf>> Acesso em: 29 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LENZ, Alberto Alves Cabral. *Limbo Trabalhista: o sinistro laboral entre o SESMT, INSS e a Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

LUBISCO, Nídia Maria Lienert. VIEIRA, Sônia Chagas. *Manual de estilo acadêmico: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses*. 6. ed. rev. e ampl. – Salvador: EDUFBA, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação*. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio doença: responsabilidade do empregador e INSS*. São Paulo: LTr, 2018.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9ª ed. rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARMENTO, Daniel. *Dignidade da Pessoa Humana: Conteúdo, trajetórias e metodologia*. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

Secretaria de Trabalho. Norma Regulamentadora 7 (NR-7). Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/consulta-publica/NR-7---consulta-pblica.pdf> Acesso em 30 mar. 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 23. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

STF. Súmula Vinculante nº 22. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula771/false>> Acesso em: 16 maio 2021.

Súmulas do TRT da 5ª Região. Resolução Administrativa nº 0043/2016 – Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 08, 09 e 10.08.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/jurisprudencia/sumulas/sumulas_do_trt_da_5a_regiao_divulgado_na_internet.pdf> Acesso em: 25 mar. 2021

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Dano Moral*. 8 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Índice de Súmulas do TST. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51> Acesso em 19 mar. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 0002983220155170013. Rel. Min. José Luiz Serafini. Publicação 04 jul. 2019. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729330948/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2983220155170013/inteiro-teor-729330956>> Acesso em: 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário de nº 00103120820145010029. Rel. Min. Celio Juacaba Cavalcante. Publicação 23 fev. 2019. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110913779/recurso-ordinario-ro-103120820145010029-rj/inteiro-teor-1110913820>> Acesso em: 05 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 17ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10013210920165020003. Rel. Min. Ivete Bernardes Vieira de Souza. Publicação 6 set. 2020. Disponível em: <<https://trt->

2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118689888/10013210920165020003-sp/inteiro-teor-1118689914> Acesso em 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 17ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10001050620195020036. Rel. Min. Alvaro Alves Noga. Publicação 17 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118720615/10001050620195020036-sp>> Acesso em: 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10016644620195020020. Rel. Min. Sonia Maria Foster do Amaral. Publicação 13 jan. 2021. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1152894671/10016644620195020020-sp/inteiro-teor-1152894722>> Acesso em: 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário de n. 10016318420195020431. Rel. Min. Rosa Maria Villa. Publicação 22 set. 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118733751/10016318420195020431-sp/inteiro-teor-1118733787>> Acesso em 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 11ª Turma. Rel. Min. Marco Antonio Paulinelli Recurso Ordinário nº 00108927320185030148. Publicação 25 jul. 2019. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110892258/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108927320185030148-mg-0010892-7320185030148/inteiro-teor-1110892295>> Acesso em 05 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário de n. 00110001520155030114. Rel. Min. Helder Vasconcelos Guimarães. Publicação 06 fev. 2018. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110461517/recurso-ordinario-trabalhista-ro-110001520155030114-mg-0011000-1520155030114/inteiro-teor-1110461527>> Acesso em 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. 11ª Turma. Recurso Ordinário de n. 00207259520195040005. Rel. Min Flávia Lorena Pacheco. Publicação 26 fev. 2021. Disponível em: < <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172145078/rorsum-207259520195040005/inteiro-teor-1172145088>> Acesso em: 03 abr. 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. 11ª Turma. Rel. Min Flávia Lorena Pacheco. Publicação 26 fev. 2021. Disponível em: < <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1172145078/rorsum-207259520195040005/inteiro-teor-1172145088>> Acesso em: 03 abr. 2021.

TST. Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392> Acesso em: 30 abr. 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Recurso Ordinário de n. 2456020145050000. Rel. Min. Maria Helena

Mallmann. Publicação 22 mar. 2019. Disponível em:
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/689030204/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2456020145050000>> Acesso em 03 abr. 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de n. 10004388020175020018. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Publicação 27 abr. 2020. Disponível em: <
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/836077316/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10004388020175020018>> Acesso em: 03 abr. 2021.

UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>, acesso em 14 mar 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, vol. 82, nº 4, out/dez 2016, p. 26. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/101982/2016_wyzykowski_adriana_autonomia_privada.pdf?sequence=1>. Acesso em 18 de mar. 2021

ZANELLA, Liane Carly Hermes. *Metodologia de pesquisa*. 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013