

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

TAILAINE CLÁUDIA FERNANDES DA SILVA

**EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO
TRABALHISTA**

**GUARAPARI - ES
2018**

TAILAINE CLÁUDIA FERNANDES DA SILVA

**EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Antonio Ricardo Zany.
Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil.

**GUARAPARI - ES
2018**

FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA, elaborado pela aluna TAILAINE CLÁUDIA FERNANDES DA SILVA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de DIREITO das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Guarapari, ___ de _____ 2018.

Prof. M.e Antonio Ricardo Zany
Faculdades Doctum de Guarapari

Profa. M.a Kevia Faria Ferreira
Faculdades Doctum de Guarapari

Prof. M.e Gildázio Klippel
Faculdades Doctum de Guarapari

Dedico o presente artigo ao meu Deus, que me permitiu chegar até aqui nesta longa e árdua caminhada. A minha família, ao meu amado esposo e em especial aos meus sogros que me receberam como se filha fosse e me apoiaram em cada passo dado durante toda a minha graduação.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos mais sinceros a Gabriela do Vale Garcia, por me auxiliar na escolha do tema aqui exposto e por estar sempre disponível para elucidar cada dúvida existente acerca da matéria. Ao meu Professor e Orientador Antonio Ricardo Zany, pela paciência e atenção desde o primeiro momento em que demonstrei interesse pelo tema e o meu desejo em tê-lo como orientador, um professor querido, dedicado, e muito solícito. A minha família que colaborou na construção do meu caráter e me fez forte para enfrentar os desafios da vida. Aos meus amigos de turma mais próximos que me incentivaram e me fortaleceram para chegar até o fim do curso. Ao meu querido esposo pela parceria, paciência e incentivo sempre. Aos meus amados sogros que foram a minha base e estrutura desde o meu ingresso acadêmico até este momento final. A minha cunhada Andressa Araujo da Silva, por estar sempre presente e disposta a me ajudar no que fosse necessário. A Unidade Doctum Guarapari pela competência no ensino e pela preocupação com seus alunos. E com certeza ao meu Deus, porque se não fosse por seu cuidado, providência e permissão eu jamais concluiria essa etapa tão importante da minha vida.

EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Tailaine Cláudia Fernandes da Silva¹

Prof. Me. Antônio Ricardo Zany²

RESUMO

O emparedamento decorre da seara do Direito Previdenciário e do Trabalho. O objetivo deste artigo é o de elucidar o que é o Emparedamento, como ele se dá e, a quem se deve atribuir a responsabilidade de arcar com o pagamento de salário ou benefício ao empregado segurado do Instituto Nacional do Seguro Social quando este se encontrar emparedado. De forma sucinta, o emparedamento ocorre quando, um indivíduo na condição de empregado, necessita afastar-se de suas atividades laborais por motivo de doença em um período superior a quinze dias. Nestes casos, o empregado deve requerer junto ao INSS o benefício de auxílio doença. Tendo sido concedido o benefício, o contrato de trabalho fica suspenso. Ocorre que, findo o prazo pré-estipulado pela autarquia, independente de perícia muitos segurados/empregados perdem o benefício ainda que permaneçam incapacitados, entendendo a autarquia que o segurado encontra-se apto para o retorno ao trabalho. No entanto, o médico do trabalho atesta sua incapacidade e o manda de volta para realizar nova perícia no INSS. A partir daí o empregado/segurado fica sem receber salário ou benefício em meio a um jogo de empurra entre autarquia e empregador, sendo necessário o ingresso de ação judicial para resolução da lide. De acordo com o entendimento jurisprudencial majoritário, a responsabilidade é do empregador, uma vez que o contrato de trabalho do empregado volta a possuir seus efeitos com a alta médica da autarquia, cessando o período de suspensão do contrato, não sendo admissível que o empregado fique desamparado.

Palavras-chave: Previdência Social. Empregado. Auxílio-Doença. Emparedamento Jurídico. Responsabilidade.

¹ Graduanda em direito. tailainefernandes@hotmail.com.

² Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil. comandantezany@yahoo.com.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 SEGURIDADE SOCIAL	08
2.1 Breve Relato Histórico.....	09
2.2 Da Previdência Social.....	11
2.2.1 Do Regime Geral da Previdência Social.....	12
2.2.2 Do Benefício de Auxílio-Doença.....	14
2.3 Da presunção de legitimidade do ato administrativo do INSS enquanto Autarquia Federal.....	15
3 DA INTERRUPTÃO/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO PELO GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA.....	16.
3.1 Do retorno as funções laborais por alta médica do INSS.....	17
4 DO EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO.....	18
4.1 Do posicionamento jurisprudencial acerca do tema e da responsabilidade pelo pagamento de salário/benefício.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
ABSTRACT.....	24
REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo possui o fito de analisar o Instituto do Emparedamento Jurídico decorrente da seara do direito Previdenciário e Trabalhista, no sentido de elucidar o que é o emparedamento de fato, apontando as consequências do limbo na vida de um indivíduo, como ele acontece, e a quem deve ser atribuída a responsabilidade de arcar com o pagamento de salário/benefício ao empregado/segurado, enquanto o mesmo estiver submetido ao emparedamento, isto é, a Autarquia Federal (INSS) ou o Empregador, sendo para tanto, a metodologia utilizada para realização da pesquisa, descritiva e bibliográfica.

Assim, necessário que seja conceituado de forma objetiva o que seja a seguridade social, a previdência social, o regime geral da previdência social, o benefício previdenciário de auxílio-doença, qual a força do ato administrativo do Instituto Nacional do Seguro Social, enquanto autarquia federal, as consequências do emparedamento em relação ao contrato de trabalho e o que os Tribunais vêm decidindo acerca do tema.

O emparedamento surge nos casos em que um indivíduo, sendo empregado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, necessita por algum tipo de doença, afastar-se de suas funções laborais, sendo este afastamento superior a quinze dias. Nestas situações, o empregado deve solicitar junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) o benefício denominado auxílio-doença.

A partir da perícia médica realizada na Autarquia Federal, caso seja confirmado motivo de afastamento, o empregado, terá seu contrato de trabalho suspenso, passando a auferir o benefício alhures. Ocorre que, em muitos casos, findo o prazo pré-estipulado para o tratamento da doença, o empregado/segurado, independentemente da realização de nova perícia junto ao INSS, perde o benefício, ainda que permaneça incapacitado, entendendo a autarquia que o segurado se encontra apto para o retorno as suas funções.

Desta forma, o empregado/segurado fica obrigado a se apresentar na empresa perante a qual possui contrato de trabalho firmado.

No entanto, ao ser submetido à consulta com o médico do trabalho, este verifica a incapacidade laboral do empregado/segurado, que por sua vez, fica impedido de voltar as suas funções. Assim, o empregado/segurado vê-se diante de

um impasse, uma vez que o INSS se recusa efetuar o pagamento do benefício por considerá-lo apto e o empregador se nega ao pagamento de salário por considerá-lo inapto e o manda de volta ao INSS para solicitar nova perícia.

Neste momento ocorre o que a jurisprudência classifica como emparedamento, o que resulta em desassistência por ambas as partes ao empregado/segurado, ao passo que não auferir renda alguma, sendo sua única alternativa o ingresso de ação judicial para solucionar seu litígio.

O tema trazido para este artigo chama atenção pela vasta jurisprudência ao longo dos anos, deixando claro, a frequência com que o emparedamento ocorre, e a urgência na necessidade de regulamentação própria, que permite, devido à omissão legal, que estes emparedados fiquem à mercê da sorte, ou que aguardem por longos períodos uma decisão judicial para dissolução do conflito, o que traz prejuízos imensuráveis para todos aqueles que se encontram vivenciando esta situação.

2 SEGURIDADE SOCIAL

Para tratar a temática trazida por este artigo e demonstrar de forma clara e objetiva o que é o emparedamento jurídico previdenciário, e a maneira como ele se dá, necessário se faz, que seja delineado ainda que brevemente o caminho percorrido até que o indivíduo se encontre de fato emparedado.

Inicialmente, cumpre destacar a definição de seguridade social, que foi instituída em nosso ordenamento com o objetivo de permitir uma vida digna a todas as pessoas que dependem do sistema previdenciário.

A seguridade social, de acordo com a previsão do artigo 194, *caput*, da Constituição Federal de 1988, “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

Neste sentido, o doutrinador Kertzman (2017, p. 27), afirma que “o legislador constituinte agregou estas três áreas na seguridade social, devido à inter-relação que pode ser facilmente observada entre elas”.

De acordo com o artigo 195 da Constituição Federal de 1988, a seguridade social deve ser financiada “[...] por toda sociedade, de forma direta e indireta, mediante recursos provenientes do **Governo**, das **empresas** e dos **trabalhadores**”

(grifos no original), (KERTZMAN, 2017, p. 65), formando assim, o princípio da tríplice forma de custeio.

Para Ibrahim (2016, p. 1), a seguridade social é uma proteção composta pelo Estado e por particulares, onde todos contribuem “[...] no sentido de estabelecer ações positivas no sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral, e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida”.

2.1 Breve relato histórico

Historicamente, conforme aponta o doutrinador Kertzman (2017, p. 46-51), foi a partir do ano de 1543, que a seguridade social teve início no Brasil, tendo sido precursores de sua aplicação a iniciativa privada, isto é, as Santas Casas de Misericórdia era quem prestava serviços de assistência social. Ainda em 1835, seguindo sob a mesma égide privada, foi instituído o Montepio Geral dos Servidores do Estado, sendo esta, a primeira entidade privada da previdência.

Em seguida, o tema foi abordado pela Constituição Federal de 1824, que em seu artigo 179, inciso XXXI, previu a garantia dos socorros públicos. Já a Constituição de 1891, tratou da aposentadoria por invalidez, mas apenas para os servidores públicos. Após, foi criado o Decreto Nº 3.724 de 1919, tendo sido regulado o seguro obrigatório de acidente de trabalho, bem como, uma indenização paga para aqueles empregados vítimas de acidentes de trabalho.

Em 1923, o Decreto nº 4.682, também conhecido como Lei Eloy Chaves, determinou a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensão (CAP's) nas empresas de estradas de ferro, para seus empregados. Posteriormente, a CAP's foi estabelecida em outras empresas e em diferentes categorias de trabalho.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi instituído no Brasil em 1930, sendo encarregado de organizar a previdência social. À partir de 1930, ocorreu a fusão das CAP'S, tendo sido criados os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAP's), que se organizavam por categorias profissionais, como o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM-1933), o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB-1934), Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciários (IAPC-1934), Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários (IAPI-1936) e o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transporte

de Carga (IAPTEC-1938), tendo permanecido desta forma até 1950, quando surgiram Institutos para outras categorias profissionais.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1934, a tríplice forma de custeio foi instituída, segundo a qual eram seus contribuintes os empregadores e empregados e ainda, o Governo. O termo seguro social foi empregado pela primeira vez na Carta de 1937. O Decreto-Lei 4.830 de outubro de 1942, instituiu a Legião Brasileira de Assistência Social (LBA).

O termo previdência social, foi utilizado pela primeira vez na Constituição Federal de 1946, tendo sido garantidos direitos aos velhos, aos inválidos, aos que estivessem doentes, e para os casos de morte. Com o Decreto 34.586 de 1953, criou-se a Caixa Nacional, reunindo todas as CAP's anteriormente citadas em uma só. No ano de 1960 ocorreu a criação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, tendo sido ainda, sancionada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), o que segundo Kertzman (2017, p. 48), unificou os “**critérios estabelecidos nos diversos IAP's** até então existentes para a concessão de benefícios dos diversos Institutos [...]” (grifos no original), no entanto, “os trabalhadores rurais e os domésticos continuavam excluídos da previdência social”.

Através do Decreto-Lei 72/66, com vigência a partir de 1967, todos os IAP's foram substituídos pelo Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), tendo sido instituído também o auxílio desemprego. Com a Lei Complementar 11 de 1971, os direitos previdenciários dos trabalhadores rurais passaram a valer, “[...] dando efetividade ao **FUNRURAL**, criado pela Lei 4.214/63, que não se efetivou anteriormente por falta de garantia de recursos” (grifo no original), (KERTZMAN, 2017, p. 48). A Lei 5.859 de 1972, incorporou os direitos de proteção dos empregados domésticos.

Conforme descreve o doutrinador Kertzman (2017, p. 48-49), no ano de 1977, ocorreu a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social - SINPAS “responsável pela integração das áreas de assistência social, previdência social, assistência médica e gestão das entidades ligadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social”.

O autor ainda cita os órgãos que compunham o SINPAS, quais sejam: Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS), Instituto Nacional de

Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), Fundação Nacional de Bem-Estar do Menor (FUNABEM), Central de Medicamentos (CEME), Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (DATAPREV), no entanto, mais tarde elas foram extintas, restando apenas a DATAPREV, “que existe até hoje com a função de gerenciar os sistemas informatizados do INSS” (KERTZMAN, 2017, p. 49).

Por fim, a Constituição Federal de 1988, trouxe em seu texto constitucional a seguridade social, que conforme descrito alhures, tem o fito de garantir os direitos no que se refere à previdência, à saúde e a assistência social.

Frise-se que, a Lei 8.029 de 1990, uniu o INPS e o IAPAS, criando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), na forma de “autarquia federal, vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência Social” (IBRAHIM, 2016, p. 14).

2.2 Da Previdência Social

Nos moldes da previsão contida no artigo 201, da Constituição Federal de 1988, a Previdência Social “será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória”, garantindo assim, a proteção e a manutenção daqueles que porventura vierem a perder sua capacidade laboral, como por doença, idade avançada, morte, auxílio-reclusão, por invalidez, entre outros.

Neste sentido, de acordo com a definição dada por Ibrahim (2016, p.11), a Previdência Social “[...] é seguro *sui generis*, pois é de filiação compulsória para os regimes básicos (RGPS e RPPS), além de coletivo, contributivo e de organização estatal, amparando seus beneficiários contra os chamados riscos sociais”.

Para o autor, “a previdência social é técnica protetiva mais evoluída que os antigos seguros sociais, devido à maior abrangência de proteção e flexibilização da correspectividade individual entre contribuição e benefício” (IBRAHIM, 2016, p. 11).

Os Riscos sociais são conceituados pelo Doutrinador Ibrahim (2016, p. 11), como “[...] as adversidades da vida a que qualquer pessoa está submetida, como risco de doença ou acidente, tanto quanto eventos previsíveis, como idade avançada – geradores de impedimentos para o segurado providenciar sua manutenção”.

Cabe destacar que, a previdência social “comporta dois regimes básicos, que são o Regime Geral da Previdência Social – RGPS – e os Regimes Próprios de

Previdência de Servidores Públicos – RPPS –, este último para servidores ocupantes de cargos efetivos e militares” (IBRAHIM, 2017, p. 12).

Cumpra mencionar que, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é a autarquia federal “responsável pela administração dos benefícios previdenciários” (KERTZMAN, 2017, p. 33), e, conforme descrito alhures, esta autarquia está “vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência Social” (IBRAHIM, 2016, p. 14), sendo sua finalidade, “promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios administrados pela Previdência Social, assegurando agilidade, comodidade aos seus usuários e ampliação do controle social [...]” (LAZZARI et al, 2015, p. 51).

A temática proposta por este artigo aborda apenas a seara do Regime Geral da Previdência Social, mais especificamente no que diz respeito ao benefício de auxílio doença conforme será exposto no decorrer do presente.

2.2.1 Do Regime Geral da Previdência Social

O Regime Geral da Previdência Social está previsto na Lei de nº 8.213 de 1991, em seu artigo 9º. Nos termos do artigo 1º do mesmo dispositivo legal, cabe a Previdência Social por meio de contribuição, garantir a todos os beneficiários, formas imprescindíveis de sustento “por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente”.

Assim, serão beneficiários do Regime Geral da Previdência Social, segundo Ibrahim (2016, p. 83) “as pessoas naturais que fazem jus ao recebimento de prestações previdenciárias, no caso de serem atingidas por algum dos riscos sociais previstos em lei”.

Conforme o ensinamento dos doutrinadores LAZZARI et al, (2015, p. 93), o Regime Geral da previdência Social é o “principal regime previdenciário na ordem interna”, afirmam ainda que:

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) abrange obrigatoriamente todos os trabalhadores da iniciativa privada, ou seja, os trabalhadores que possuem relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (empregados urbanos, mesmo os que estejam prestando serviço a entidades paraestatais, os aprendizes e os temporários), pela Lei n.º

5.889/1973 (empregados rurais) e pela Lei n.º 5.859/1972 (empregados domésticos); os trabalhadores autônomos, eventuais ou não; os empresários individuais, sócios gestores de sociedades empresárias; trabalhadores avulsos; pequenos produtores rurais e pescadores artesanais trabalhando em regime de economia familiar; e outras categorias de trabalhadores, como garimpeiros, empregados de organismos internacionais, sacerdotes, entre outros.

Os segurados da previdência social são classificados como segurados obrigatórios e facultativos, estendendo-se também aos seus dependentes. Quanto aos segurados obrigatórios, “são aqueles filiados ao sistema de modo compulsório, a partir do momento em que exerçam atividade remunerada” (IBRAHIM, 2016, p. 83), enquanto que os segurados facultativos “são os que, apesar de não exercerem atividade remunerada, desejam integrar o sistema previdenciário” (IBRAHIM, 2016, p. 83).

A Lei Nº 8.212 de 1991, trata em seu artigo 12, dos segurados obrigatórios da Previdência Social, estabelecendo que estes segurados serão somente pessoas físicas, elencando conforme conceituado acima, quem se enquadra dentro da obrigatoriedade de contribuição do Regime Geral da Previdência Social.

O artigo 11º, I, “a”, da Lei 8.213 de 1991, prevê como segurado obrigatório do RGPS o empregado, definindo-o como “aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado”. Portanto, o empregado é obrigatoriamente um segurado do RGPS (Regime Geral da Previdência Social).

O regime geral da previdência possui como base dois princípios básicos, sendo estes, o da contributividade e o da compulsoriedade.

Conforme preceitua Kertzman (2017, p. 33-34) “o princípio da **compulsoriedade é o que obriga** a filiação a regime de previdência social **aos trabalhadores que trabalhem**” (grifos no original). Portanto, de acordo com este princípio, todo trabalhador que exerça atividade remunerada, mantendo vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, será obrigatoriamente filiado à Previdência, tornando-se a partir do Registro em sua CTPS um segurado obrigatório do RGPS, conforme previsão do artigo 11, inciso I, “a”, da Lei 8.213 de 1991, o que também lhe garante o direito de gozar dos benefícios previdenciários previstos em lei, como o auxílio-doença, objeto de estudo deste artigo.

Quanto ao princípio da contributividade, Kertzman (2017, p. 33-34) afirma que “[...] para ter direito a qualquer benefício da previdência social, é necessário enquadrar-se na condição de segurado, **devendo contribuir para manutenção do sistema previdenciário**” (grifos no original).

Importante salientar, que “a gestão do RGPS é realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal responsável pela concessão e manutenção dos benefícios e serviços do RGPS” (LAZZARI et al, 2015, p. 95).

2.2.2 Do benefício de auxílio-doença

O benefício pertinente ao tema exposto, isto é, o emparedamento jurídico previdenciário trabalhista, é o auxílio-doença, que por sua vez, é regulamentado pela Lei 8.213 de 1991, em seus artigos 59 a 63. De acordo com Kertzman (2017, p. 432) “é o benefício devido ao segurado que ficar **incapacitado** para o seu trabalho ou para a atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos” (grifo no original).

O período de carência exigido para sua concessão nos termos do artigo 25, inciso I, da referida lei, é de 12 (doze) meses de contribuições.

O INSS é quem atesta a incapacidade laboral do segurado/empregado, através de perícia médica, podendo determinar um prazo para cessação do pagamento do benefício nos casos em que entender razoável para a recuperação do segurado. Kertzman (2017, p. 433) menciona que esta “é a chamada alta programada, duramente criticada por grande parte da doutrina previdenciária”.

Nestes casos, uma nova perícia não precisa ser realizada, no entanto, havendo ainda existência de incapacidade, pode o segurado/empregado requerer uma nova perícia, solicitando a prorrogação do benefício.

Segundo os ensinamentos do doutrinador a manutenção do benefício deve ocorrer “até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez” (KERTZMAN, 2017, p. 433).

O benefício de auxílio-doença “cessa com a recuperação da capacidade para o trabalho, com a transformação em auxílio-acidente ou com a morte do segurado” (KERTZMAN, 2017, p.444).

2.3 Da presunção de legitimidade do ato administrativo do INSS enquanto Autarquia Federal

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é a “autarquia federal responsável pela administração dos benefícios previdenciários” (KERTZMAN, 2017, p. 33).

De acordo com LAZZARI et al, (2015, p. 51):

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal, com sede e foro no Distrito Federal, está vinculado ao Ministério da Previdência Social e foi instituído com base na Lei nº 8.029, de 12.4.1990, cujas atribuições, com as alterações promovidas pela Lei nº 11.457, de 16.3.2007, têm por finalidade promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios administrados pela Previdência Social, assegurando agilidade, comodidade aos seus usuários e ampliação do controle social [...].

Partindo-se do pressuposto que todo ato administrativo está em concordância com a lei, isto é, que possui como base o princípio da legalidade, enquanto Autarquia Federal, o ato administrativo de concessão e cessação do benefício do INSS possui presunção de legitimidade.

Conforme preleciona a doutrinadora Di Pietro (2012, p. 490), autarquia é uma **“pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de autoadministração, para o desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei”** (grifos no original).

Em decorrência de ser uma pessoa jurídica de direito público, “em suas relações jurídicas com terceiros, recebem tratamento equivalente ao das pessoas jurídicas da Administração Direta” (MARINELA, 2017, p. 158).

Desta forma, os atos administrativos, “devem obedecer a todos os seus requisitos, tais como: sujeito competente, forma prescrita em lei, motivo legal, objeto lícito e finalidade pública” (MARINELA, 2017, p. 158).

No que diz respeito à presunção de legitimidade do ato administrativo da autarquia, Marinela (2017, p. 158), entende que:

Em razão da supremacia do interesse público que representam, gozam dos atributos de legitimidade, de autoexecutividade e de imperatividade, o que significa, respectivamente, **que são legais, legítimos e verdadeiros até que se prove o contrário**, podem ser praticados independentemente da presença do Poder Judiciário e são coercitivos, obrigatórios. (grifos nossos).

No entanto, ocorrem muitos casos em que o benefício de auxílio-doença é cessado de forma irregular, haja vista a incapacidade laboral do segurado/empregado perdurar, sendo necessário o ingresso de ação judicial para que, comprovada a existência de incapacidade para retorno às funções laborais, esta presunção de legitimidade seja afastada, uma vez que se verifica que a cessação do benefício ocorreu de forma incorreta, sendo assim, determinado seu reestabelecimento.

3 DA INTERRUPTÃO/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO PELO GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Conforme já afirmado anteriormente, nos casos em que o empregado/segurado necessite se afastar de suas funções laborais por motivo de doença, por um período superior a 15 dias, este deverá solicitar ao INSS o benefício de auxílio-doença.

O artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que “em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”.

De acordo com os ensinamentos de Jorge Neto e Pessoa Cavalcante (2017, p. 338-339) a interrupção ocorre “quando apenas algumas partes das obrigações contratuais podem ser exigidas (cessação provisória e parcial), normalmente no que tange ao pagamento de salários e contagem de tempo de serviço”. Já em relação à suspensão do contrato de trabalho os autores afirmam que “as cláusulas do contrato encontram-se com seus efeitos provisoriamente suspensos (cessação provisória e total). O empregado não faz jus ao recebimento de salários, nem à contagem de tempo de serviço”.

Nos casos do auxílio-doença, durante o período em que o empregado/segurado estiver recebendo o benefício, a responsabilidade pelo pagamento é exercida pela autarquia, deste modo, o segurado empregado “é considerado pela empresa ou pelo empregador doméstico como licenciado, sendo seu contrato de trabalho suspenso” (Kertzman, 2017, p. 444).

Insta salientar, que os efeitos do contrato de trabalho no que diz respeito à contagem de tempo de serviço e férias, para os doutrinadores Jorge Neto e Pessoa Cavalcante (2017, p. 340) é entendida da seguinte forma: “o período de afastamento por auxílio-doença de até 6 meses, contínuos ou descontínuos, é computado para férias (arts. 131, III, e 133, IV, CLT), portanto, é um caso de interrupção do contrato de trabalho”. Nas situações em que o empregado/segurado receba o benefício por período superior a 6 meses, o caso é de suspensão do contrato de trabalho, seja por períodos “[...] contínuos ou descontínuos, o que implicará início do cômputo de um novo período aquisitivo após o retorno ao trabalho (art. 133, §2º, CLT)”.

3.1 Do retorno às funções laborais por alta médica do INSS

De acordo com a norma regulamentadora (NR7), publicada pela Portaria GM nº 3.214 de 08 de junho de 1978, atualizada em dezembro de 2013 pela Portaria do Ministério do Trabalho de nº 1.892, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional deve obrigatoriamente incluir exames médicos aos empregados que retornem ao trabalho (7.4, 7.4.1, “c”).

Neste sentido, determina que o empregado ao retornar ao trabalho, deve, obrigatoriamente ser submetido ao exame médico “[...] no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto” (7.4.3.3).

Portanto, o que se depreende é que o empregado deve ser submetido ao exame com médico do trabalho, que irá verificar a capacidade ou não do retorno as funções laborais.

Ocorre que, em muitos casos, quando o empregado retorna ao trabalho por ter recebido alta médica pela autarquia, o médico do trabalho, verifica que a incapacidade do empregado/segurado não cessou e o impede de retornar as suas funções laborais, sendo encaminhado novamente ao INSS para agendamento e realização de uma nova perícia, que nesta última também não logra êxito, resultando esta situação em um “jogo de empurra” entre autarquia e empregador, o que acarreta em desassistência ao empregado/segurado, que não recebe benefício tampouco salário.

4 DO EMPAREDAMENTO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO

Conforme tratado em tópico próprio, a seguridade social, nos termos do artigo 194, *caput*, da Constituição Federal de 1988, “compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

A Previdência Social, por sua vez, em consonância com o artigo 201, da Constituição Federal de 1988, “será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória”, garantindo assim, a proteção e a manutenção daqueles que porventura vierem a perder sua capacidade laboral, como por doença, idade avançada, morte, auxílio-reclusão, por invalidez, entre outros.

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é a autarquia federal “responsável pela administração dos benefícios previdenciários” (KERTZMAN, 2017, p. 33), bem como, é quem atesta a incapacidade laboral do segurado/empregado, através de perícia médica, podendo determinar um prazo para cessação do pagamento do benefício nos casos em que entender razoável para a recuperação do segurado.

Pois bem, o emparedamento jurídico previdenciário surge, a partir do momento em que um empregado necessita se afastar de seu emprego por um período superior a 15 dias, por motivo de doença, solicitando ao INSS o benefício de auxílio-doença. No entanto, ao fim do prazo pré-estipulado pela autarquia, o empregado/segurado permanece incapacitado para exercer suas atividades laborais e, ainda assim, recebe alta médica do perito.

Ocorre que, ao retornar ao trabalho, o empregado é submetido a exame com médico do trabalho, que verifica sua incapacidade e o orienta a realizar uma nova perícia no INSS, impedindo seu retorno ao trabalho. Enquanto a perícia não é realizada, o empregado que não possui condições de labor, fica desassistido de remuneração ou benefício, o que já caracteriza o início do emparedamento. Ao realizar a perícia, a autarquia indefere a concessão do benefício sob alegação de que não foi verificada a existência de incapacidade. Contudo, o médico do trabalho não autoriza seu retorno, alegando a existência de incapacidade.

Nesse contexto, conforme afirmam Almeida e Gouveia (2017, online) o empregado/segurado se vê mediante um impasse em que é impedido de retornar à

empresa, por entendimento do médico do trabalho de que se encontra incapaz e, por consequência, não recebe salário, tampouco recebe benefício, uma vez que a autarquia entende que o mesmo encontra-se apto para o labor “[...] situação em que a jurisprudência denominou como “emparedamento” ou “limbo jurídico” trabalhista-previdenciário, diante desse quadro se cria uma barreira entre contribuinte - INSS, empregado – empregador”.

Fato é que, a temática não possui regulamentação, o que direciona a dissolução do conflito para a esfera judicial, restando aos nossos juízes a análise do caso concreto.

A falta de regulamentação adequada acerca do tema agrava as consequências desse emparedamento sendo os prejuízos imensuráveis para o empregado/segurado, haja vista que ações de cunho judicial, qualquer que seja a esfera, demandam tempo e apesar de a tentativa ser a de solucionar o problema, acaba postergando o período em que o empregado/segurado não auferir renda alguma.

4.1 Do posicionamento jurisprudencial acerca do tema e da responsabilidade pelo pagamento de salário/benefício

A alternativa que o empregado/segurado possui para fazer valer seu direito, nos casos em que estiver vivenciando um emparedamento jurídico, é ajuizar uma ação requerendo um possível reestabelecimento do benefício pela autarquia, assim como, o ajuizamento de uma ação trabalhista para possível reparação dos danos causados pelo não pagamento de salário.

Em geral, observa-se que o entendimento dos magistrados, ao verificarem a existência do direito do empregado/segurado, é o de determinar que a autarquia federal reestabeleça o benefício, desde a data de interrupção do mesmo. No entanto, até a decisão de reestabelecimento, o empregado/segurado fica sem auferir salário ou benefício.

Quanto ao restabelecimento, vejamos o seguinte precedente do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul - TJRS:

AÇÃO ACIDENTÁRIA. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA.
RESTABELECIMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA. CABIMENTO.

Cancelamento do auxílio-doença. Impossibilidade de retorno às atividades profissionais. Restabelecimento do benefício. Proveram o apelo. Unânime. (RIO GRANDE DO SUL, 2018, online).

Nessa toada, foi a *decisum* da Desembargadora da 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Taís Schillinh Ferraz:

PREVIDENCIÁRIO. RESTABELECIMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. INCAPACIDADE COMPROVADA. PERÍCIA. NULIDADE NÃO VERIFICADA. 1. O entendimento deste Tribunal é pacífico no sentido de que, tanto o clínico geral quanto o médico do trabalho acham-se profissionalmente habilitados para reconhecer a existência de incapacidade para o trabalho nos casos de ações previdenciárias. 2. Comprovada a existência de patologia incapacitante para o exercício de atividades habituais, bem como a possibilidade de readaptação para outras atividades, cabível a concessão de auxílio-doença. 3. Benefício devido desde a data em que indevidamente cessado, em razão da ausência de melhora na condição de incapacidade da parte requerente. Acórdão. Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima indicadas, decide a Egrégia 5ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, por unanimidade, dar parcial provimento ao apelo da parte autora e determinar a implantação do benefício, nos termos do relatório, votos e notas de julgamento que ficam fazendo parte integrante do presente julgado. (BRASIL, 2015, online).

A partir do momento em que o INSS concede alta médica ao empregado/segurado, alegando a existência de capacidade laboral e o médico do trabalho atesta sua incapacidade, impedindo-o de retornar as suas funções laborais, o impasse sobre quem deve arcar com a responsabilidade do pagamento de salário/benefício se estabelece.

Em consonância com o art. 63 da Lei nº 8.213 de 1991, prevê o artigo 476 da CLT, que “em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, **durante o prazo desse benefício**” (grifos no original), ou seja, considerando que o ato administrativo do INSS enquanto autarquia federal possui presunção de legitimidade, a cessação do benefício até que se prove o contrário tecnicamente faz com que os efeitos do contrato de trabalho voltem a vigor.

Mas de fato, não funciona exatamente dessa forma, uma vez que a empresa entende que o Atestado de Saúde Ocupacional comprova a incapacidade laboral do empregado, devendo a autarquia arcar com tais pagamentos.

A jurisprudência trabalhista é vasta nesse sentido e duas são as correntes adotadas. A corrente majoritária entende que não há suspensão do contrato de

trabalho após a alta médica do INSS e que, por consequência, a responsabilidade do pagamento de salário seria do empregador, concedendo inclusive, a depender do caso concreto, indenização a título de dano moral ao empregado, senão vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INCAPACIDADE LABORATIVA. ALTA DO INSS. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. Se verifica da análise dos art. 476 da CLT e 60 da lei 8.213/91 que o afastamento previdenciário por motivo de doença, a partir do 16º dia, é causa de suspensão do contrato de trabalho. Entretanto, com a alta pelo INSS, não há falar em suspensão do contrato de labor, sendo o empregador responsável pelas obrigações contratuais. Dessa forma, a responsabilidade pelo pagamento dos salários, de período em que o empregado não goza auxílio previdenciário e é afastado do trabalho, por recomendação da própria empresa, é do empregador. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INCAPACIDADE LABORATIVA APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS NO PERÍODO DO AFASTAMENTO. Uma vez que o obreiro foi considerado apto pelo INSS, mas inapto pelo empregador, deixou de receber benefício previdenciário, bem como o seu salário, emergindo desta circunstância indubitável ofensa à dignidade do trabalhador, tendo em vista a natureza alimentar da parcela não adimplida. Porquanto a conduta da Reclamada comprometeu a subsistência do empregado e de sua família, impossibilitando o adimplemento regular dos compromissos financeiros que assumiu, verifica-se que foi dado ensejo a humilhação e sofrimento na esfera de dignidade do obreiro, ensejando o pagamento de indenização por danos morais. (ESPÍRITO SANTO, 2017, online).

DANO MORAL.-LIMBO PREVIDENCIÁRIO-. Não se admite, por infringir a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB/88), o direito fundamental ao trabalho (arts. 1º, IV, e 170, caput, da CRFB/88), a responsabilidade social das empresas (arts. 3º, I, 170, da CRFB/88) e a própria função social do contrato (art. 421 do CC) que um trabalhador seja submetido a uma situação de estar sem trabalho, sem salário e sem benefício previdenciário, cabendo relevar que o abuso de direito é um ato ilícito, na forma do art. 187 do CC. O dano moral decorre de ofensa aos chamados direitos da personalidade, que são os direitos subjetivos absolutos, incorpóreos e extra patrimoniais, correspondentes aos atributos físicos, intelectuais e morais da pessoa. (RIO DE JANEIRO, 2016, online – RIO DE JANEIRO).

Por outro lado, defende a corrente contrária e minoritária, que há sim suspensão do contrato de trabalho, sendo assim, que a responsabilidade do pagamento não seria do empregador, uma vez que o empregado/segurado está incapacitado para o trabalho, neste sentido segue o julgado:

AUXÍLIO-DOENÇA – ALTA DO INSS – EMPREGADA CONSIDERADA INAPTA PELO MÉDICO DA EMPRESA – IMPOSSIBILIDADE DE IMPOSIÇÃO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS AO EMPREGADOR. Não houve recusa injustificada da empresa em reintegrar a obreira ao trabalho.

Toda a prova documental produzida demonstra que a reclamada não agiu de má fé e cumpriu todas as suas obrigações, não exigindo da trabalhadora a prestação de serviços, por reputá-la incapaz para o trabalho e fornecendo a documentação necessária para que a reclamante pudesse pleitear seus direitos junto ao INSS (docs. nº 45/68, volume apartado). Não se constata qualquer irregularidade no procedimento patronal. O laudo pericial de fls. 152/161, inclusive, confirmou que a reclamante não está apta ao trabalho, apresentando fibromialgia, lesão crônica da coluna (discopatia degenerativa) e quadro de depressão crônica, todos sem nexos com o trabalho realizado na reclamada. Como bem salientado a quo, não há impedimento legal para que as empresas, diante dos documentos que atestam a inaptidão do obreiro, como o laudo do médico do trabalho, obstem seu retorno ao trabalho enquanto durar o procedimento administrativo de recursos perante a Previdência Social, também não há obrigatoriedade de remunerar mencionado período, já que, esse período em que o empregado permanece afastado pedindo reconsideração do pedido de auxílio-doença deve ser considerado como de suspensão do contrato de trabalho. Outrossim, não há fundamento legal para autorizar o pagamento dos salários pretendidos. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. 1 Documento elaborado e assinado em meio digital. Validade legal nos termos da Lei n. 11.419/2006. Disponibilização e verificação de autenticidade no site www.trtsp.jus.br. Código do documento: 3280722 Data da assinatura: 25/02/2015, 01:44 PM. Assinado por: MARIA CRISTINA FISCH. (SÃO PAULO, 2015, online).

Em meio a todo esse dilema, está o empregado/segurado, que fica sem salário, sem benefício e sem condições de manter sua subsistência mínima, ferindo brutalmente um dos princípios fundamentais assegurados pela nossa Constituição Federal de 1988, previsto em seu art. 1º, inciso III, que é o da dignidade da pessoa humana, o que poderia ser evitado com a regulamentação adequada acerca do tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, percebe-se o quanto o empregado/segurado é prejudicado quando se encontra emparedado, uma vez que o INSS afirma sua capacidade laboral e o empregador, por meio do médico do trabalho, alega a existência de incapacidade para o retorno as suas funções, ambos se negando ao pagamento seja de salário seja de benefício.

O tema chama atenção pela vasta jurisprudência ao longo dos anos, deixando claro a frequência com que o emparedamento ocorre, demonstrando a urgência na necessidade de regulamentação própria e adequada, ou no mínimo que a jurisprudência seja pacificada no sentido de impedir que o emparedamento jurídico previdenciário trabalhista se estabeleça na vida do empregado/segurado.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a responsabilidade pelo pagamento deva ser do empregador, uma vez que o contrato de trabalho após a alta médica do INSS volta a possuir seus efeitos, sendo este o entendimento jurisprudencial majoritário.

Insta frisar, que as demandas judiciais carecem de tempo até uma decisão, sentença, ou recurso, sem falar que o emparedado poderá ter uma decisão desfavorável, dependendo do entendimento ao qual o Juízo competente se filie, o que além de trazer insegurança jurídica, claramente traz enorme prejuízo ao empregado/segurado, que fica emparedado e sem renda alguma para sua subsistência, ferindo diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destarte, as consequências causadas na vida de um emparedado de fato poderiam ser evitadas com a regulamentação adequada acerca do tema.

Neste sentido, é possível estabelecer como solução do conflito, que o pagamento seja realizado pelo empregador que, nos casos de confirmação da incapacidade pela via judicial em momento posterior, deva ser reembolsado pela autarquia federal, podendo se dar na forma como ocorre com o auxílio-maternidade.

Assim, a interrupção do pagamento não ocorre, e o empregado/segurado não fica emparedado.

EMPAREDAMENTO JUDICIAL SOCIAL SECURITY LABOR

Tailaine Cláudia Fernandes da Silva³

Prof. Me. Antônio Ricardo Zany⁴

ABSTRACT

The emparedamento elapses of Social Security Law's wheat field and of the Work. The objective of this article is it of elucidating what is Emparedamento, like him he/she feels and, to who she should attribute the responsibility of arching with the wage payment or benefit to the insured employee of the National Institute of the Social Insurance when this to meet walled in. Briefly, the emparedamento it happens when, an individual in employee's condition, needs to stand back of their activities work because of disease in a superior period to fifteen days. In these cases, the employee should request National Institute of Social Security close to the benefit of aid disease. Having been granted the benefit, the labor agreement is suspended. It happens that, I finish the period pre-set by the autarchy, independent of expertise many insured / employees lose the benefit although they stay disabled, understanding the autarchy that held he/she finds him/it her capable for the return to the work. However, the doctor of the work attests his/her incapacity and it orders him/it of turn to accomplish new expertise in National Institute of Social Security. Since then the employee / insured is unattended, without receiving wage or benefit amid a game of it pushes between autarchy and employer, being necessary the lawsuit entrance for resolution of the it works. In agreement with the understanding majority jurisprudencial, the responsibility is of the employer, once the employee's labor agreement possesses their effects with the high doctor of the autarchy again, interrupting the period of suspension of the contract, not being acceptable that the employee is abandoned.

Keywords: Social Security Law. Employee. Aid Disease. Juridical Emparedamento. Responsibility.

³ Graduanda em direito. tailainefernandes@hotmail.com:.

⁴ Mestre em Ciências Navais pela Escola de Guerra Naval da Marinha do Brasil. comandantezany@yahoo.com:.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jakeline Aparecida Campelo de; GOUVEIA, Carlos Alberto de. Emparedamento Jurídico: Alta médica na perícia do INSS e recusa do Empregador em aceitar o empregado de volta considerando-o inapto para o trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18723&revista_caderno=20>. Acesso em 08 de nov. 2018.

ANDRÉ, Andréa Fontoura; GOUVEIA, Carlos Alberto Vieira de. Emparedamento: Desassistência Ampla ao Segurado. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19397&revista_caderno=20>. Acesso em 08 de nov. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto Nº 3.724, de 15 de Janeiro de 1919**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>> Acesso em 13 de Outubro de 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto Nº 34.586, de 12 de Novembro de 1953**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-34586-12-novembro-1953-328044-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 15 de Outubro de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil**, promulgada em 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm> Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 72, de 21 de Novembro de 1966**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0072.htm>. Acesso em 15 de out. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 4.682, de 24 de Janeiro de 1923**. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm >. Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 5.859, de 11 de Dezembro de 1972**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L5859.htm >. Acesso em 15 de out. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 8.029, de 12 de Abril de 1990**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8029cons.htm >. Acesso em 15 de out. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em 17 de out. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em 13 de out. 2018.

BRASIL. **Norma Regulamentadora 7. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Publicada pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acesso em 17 de jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Apelação Cível: AC 0014251-59.2014.404.9999. Relatora: Taís Schillinh Ferraz. DJ: 15/09/2015. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430697394/apelacao-civil-ac-142515920144049999-sc-0014251-5920144049999?ref=juris-tabs>> Acesso em 09 de nov. 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário: RO nº 0001898-75.2016.5.17.0006. Relator: Desembargador José Carlos Rizk. DJ: 22/08/2017. **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região**, 2017. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/586890723/?pq=&fmt=2>> Acesso em: 09 de nov. 2018.

FERREIRA, Mendes Vanessa. Limbo Jurídico-Previdenciário. Publicado por **OAB Santana**. 125ª Subseção Santana. Disponível em: < http://www.oabsantana.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=820> Acesso em 09 de nov. de 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Resumo de Direito Previdenciário**. 15. ed. Rio de Janeiro. Impetus, 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 15. ed., rev., ampl., e atual., Salvador. ed. JusPodivm, 2017.

LAZZARI, João Batista et al. **Prática Processual Previdenciária Administrativa e Judicial**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário: RO 00007214820125010431. Relator: Desembargador Marcelo Antero de Carvalho. DJ: 29/09/2016. **Biblioteca Digital**, 2016. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/820352>> Acesso em 09 de nov. de 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação Cível: AC 70077332062. Relator: Jorge Alberto Schreiner Pestana. DJ: 28/06/2018. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <<https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/601154704/apelacao-civel-ac-70077332062-rs?ref=juris-tabs>> Acesso em 09 de nov. de 2018.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário: RO 0001364-07.2013.5.02.0087. Relatora: Maria Cristina Fisch. DJ: 25/02/2015. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, 2015. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=aec4f179255c190487fb9f1a3fae5cf16040b9a6&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>> Acesso em 09 de nov. de 2018.