

Afastamento Previdenciário por Incapacidade: Um Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário.

O segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para sua atividade habitual, poderá requerer junto ao Órgão Previdenciário a concessão de benefício previdenciário, desde que obedecido os requisitos previstos pelo sistema previdenciário.

Para a concessão do benefício previdenciário, é necessária a comprovação da incapacidade através de exame médico-pericial realizada por



perito oficial. Entre os afastamentos previdenciários por incapacidade previstos em nossa legislação previdenciária, temos: auxílio-doença comum, auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez comum e aposentadoria por invalidez acidentária.

Contudo, nem sempre a situação se desenvolve de forma simples, objetiva e célere. Há muito, empresas e segurados têm enfrentado o seguinte dilema: o empregado afasta-se do trabalho por motivo de incapacidade. Requer junto ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social o benefício previdenciário, por exemplo, auxílio-doença comum. O órgão previdenciário defere o requerimento ao benefício, determinando o período de afastamento. Contudo, após a alta médica do INSS, depois de avaliado pelo médico do trabalho, o empregado é considerado inapto, não havendo concordância com o seu retorno ao trabalho.

O tema é atual e merece atenção, haja vista que a alta médica do INSS provoca efeitos trabalhistas no contrato de trabalho, não podendo simplesmente a empresa recusar o retorno do empregado, mesmo que, a recusa esteja fundamentada em parecer do médico do trabalho da empresa, sob pena, de ser responsabilizada pelo pagamento de todas as verbas contratuais, desde a concessão da alta médica pelo órgão previdenciário até que encerrada a discussão, ainda que o empregado não lhe tenha prestado serviços nesse período.

A Justiça do Trabalho, ao apreciar referido tema em ações trabalhistas, por diversas vezes, reconheceu que “*não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário*”. (Acórdão 20150442364 – TRT/SP).

Com a alta médica dada pelo órgão previdenciário e, confirmada pelo médico do trabalho, a empresa deverá receber o empregado na função que exercia anteriormente ou, se for o caso, readaptá-lo.

Porém, se a empresa não concordar com a alta médica oficial, deverá tomar providências administrativas ou judiciais para discussão da decisão proferida pelo órgão previdenciário, visando obter decisão que ampare o parecer do médico do trabalho.