



Curitiba/PR, 04 de junho de 2021.

Ao

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE HIGIENE PESSOAL,
COSMÉTICOS E PERFUMARIA DO ESTADO DO PARANÁ – SINDICOSMETICOSPR**

**LIMBO PREVIDENCIÁRIO – ALTA PELO INSS – INAPTIDÃO AO
RETORNO AO TRABALHO – CONSEQUÊNCIAS E PROVIDÊNCIAS**

A presente Carta Técnica tem por objetivo abordar um cenário vivenciado por muitas empresas, conhecido como o “limbo jurídico previdenciário trabalhista”, e as consequências advindas da responsabilidade do empregador da existência de conclusões médicas distintas para a mesma situação do empregado.

O “limbo previdenciário” é especialmente observado quando o INSS concede alta ao empregado afastado, mas esse mesmo empregado ainda não se sente apto ao retorno, possuindo atestado médico particular e/ou laudo do médico do trabalho apontando a sua inaptidão, causando um conflito de entendimentos.

Logo, a empresa passa a se ver numa situação bastante complexa, carente de regulamentação/previsão legal, pois, afinal de contas, o empregado está apto ou inapto? Paga salário ou não paga?

I – LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

O chamado “limbo jurídico previdenciário trabalhista” é conhecido como sendo o período compreendido entre a negativa da previdência social (INSS) em manter o benefício concedido ao empregado devido a doença ou acidente de trabalho e o reconhecimento de inaptidão por parte do médico do empregado e/ou da empresa para autorizar o seu retorno ao trabalho, ficando a empresa numa situação onde não se sabe quem é o responsável pelo pagamento do salário deste empregado enquanto perdurar este período de incerteza, de limbo.

Em outras palavras, tem-se de um lado o médico do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) entende que o segurado não necessita permanecer em gozo do benefício, encontrando-se habilitado para retornar ao trabalho, com consequente interrupção do pagamento do benefício previdenciário. Já de outro lado tem-se o médico do trabalho da empresa e/ou o médico particular do empregado que se posiciona no sentido de que o

emprego não pode retornar ao labor, porque ainda não possui condições para executar as suas atividades.

Diante deste verdadeiro impasse, a autarquia previdenciária não se vê responsável em conceder o benefício (pagamento do ‘salário’), tendo em vista a sua declaração de que o empregado está apto ao retorno ao trabalho. De outro lado, a empresa impede o retorno do empregado e/ou o empregado não aceita o retorno, já que existe laudo do médico (da empresa e/ou do médico do empregado) indicando a sua inaptidão.

Assim sendo, tem-se **03 (três) cenários** distintos em que se tem configurado o “*limbo previdenciário*”, cada qual com consequências igualmente distintas:

(1) o INSS reconhece a aptidão, mas o empregado possui laudo médico particular/SUS indicando a impossibilidade de retorno ao trabalho, laudo esse confirmado pelo médico do trabalho da empresa;

(2) o INSS reconhece a aptidão, mas o empregado possui laudo médico particular/SUS indicando a impossibilidade de retorno ao trabalho, laudo esse não confirmado pelo médico do trabalho da empresa, que também concluiu pela aptidão e retorno ao trabalho;

(3) o INSS reconhece a aptidão, mas o empregado possui laudo médico particular/SUS indicando a impossibilidade de retorno ao trabalho, sem manifestação da empresa.

Considerando tais cenários, passamos a analisar individualmente cada um deles, buscando encontrar alternativas para se evitar passivos e/ou resguardar os direitos das partes envolvidas.

II – EMPRESA CONFIRMA LAUDO DO EMPREGADO PELA INAPTIDÃO

No cenário em análise, o INSS reconhece a aptidão, mas o empregado possui laudo médico particular/SUS indicando a impossibilidade de retorno ao trabalho. A empresa, por sua vez, diante de entendimentos distintos, envia o empregado para ser avaliado pelo seu médico do trabalho, o qual confirma a inaptidão, ou seja, o médico da empresa também reconhece que o empregado não possui condições de retorno.

Veja-se que nesta situação, mesmo a empresa reconhecendo o acerto do laudo apresentado pelo empregado, **deve-se exigir o seu retorno, como será explanado abaixo.**

Em casos similares, o **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** entende que o atestado de aptidão para o trabalho dado pela Autarquia Previdenciária **é ato administrativo que goza de presunção de boa fé e correção**. Se o empregador entende pela permanência da incapacidade laborativa do empregado, não cabe a ela descumprir ato administrativo e impedir seu acesso ao trabalho, devendo possibilitar a prestação de serviços, ainda que em readaptação, ou, ainda, realizar novo encaminhamento à Autarquia Previdenciária de modo a tentar a obtenção de novo benefício. Em suma, entende-se que não pode o empregador descumprir o ato administrativo e simplesmente impedir o acesso do trabalhador ao trabalho.

Diante de divergência entre a conclusão do INSS e a do médico da empresa/laudo particular quanto à aptidão do empregado, **a jurisprudência está se posicionando no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários, de período em que o empregado não goza auxílio previdenciário e é afastado do trabalho, por recomendação médica do trabalho e/ou particular, é do empregador**:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. “LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO”. RECUSA DA EMPRESA EM READMITIR O EMPREGADO CONSIDERADO APTO PARA O RETORNO AO TRABALHO PELO INSS. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Tendo o órgão previdenciário considerado a reclamante apta para o retorno ao trabalho, cabia à reclamada, julgando que a empregada não reunia condições para retornar às atividades antes exercidas, zelar pela sua readaptação em função compatível com seu atual estado de saúde. No entanto, ao não permitir o retorno da autora, deixando de pagar os salários a partir da alta médica dada pelo INSS, a ré agiu de forma ilícita, o que motiva a condenação. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” (TST - AIRR: 210882420165040026, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 25/11/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2020)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. RECUSA DA EMPRESA EM READMITIR O EMPREGADO CONSIDERADO APTO PARA O RETORNO AO TRABALHO PELO INSS. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Tendo o órgão previdenciário considerado a reclamante apta para o retorno ao trabalho, cabia ao reclamado, julgando que a empregada não reunia condições para retornar às atividades antes exercidas, zelar pela sua readaptação em função compatível com seu atual estado de saúde. No entanto, ao não permitir o retorno da autora, deixando de pagar os salários a partir da alta médica dada pelo INSS, o réu agiu de forma ilícita, o que motiva a condenação. 2. (...). 3. ‘LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO’. SUPRESSÃO SALARIAL. ATO ILÍCITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A configuração do dano moral, segundo dispõe o art. 186 do CCB, pressupõe a existência de conduta ilícita do pretendo ofensor, a qual, conforme quadro descrito no acórdão regional, restou demonstrada. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” (AIRR-1001614-45.2016.5.02.0466, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 6.3.2020.)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA DA EMPRESA

EM RECEBER O TRABALHADOR. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que é dever do empregador o pagamento dos salários no período compreendido entre a alta previdenciária, momento em que o empregado foi considerado apto ao trabalho pelo INSS, e a data do seu efetivo retorno ao emprego. Entende-se que, a partir da alta previdenciária, o empregado encontra-se à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT, devendo o empregador providenciar o imediato retorno do empregado às suas atividades ou readaptá-lo em outra atividade compatível com o seu estado de saúde. Precedentes. Óbice da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido." (RR-1178-94.2013.5.01.0512, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 10.3.2017.)

Portanto, na hipótese de divergência entre a conclusão do médico do Órgão Previdenciário e o médico do empregador e/ou médico particular do empregado sobre a aptidão deste para a retomada do labor, **prevalece a decisão da autarquia previdenciária, em decorrência da manifesta presunção de legitimidade e veracidade, devendo ser imputada à empresa a responsabilidade pelo pagamento dos salários.**

Neste tipo de situação, cabe à empresa **acolher o empregado** e, se necessário for, adaptá-lo em outra atividade até estar apto para retornar à sua atividade anterior, situação em que **torna devido o pagamento de salários** e demais vantagens referentes ao período de irregular afastamento (desde a alta do benefício previdenciário) até a sua efetiva reintegração no emprego.

Logo, diante da declaração de inaptidão, cabe a empresa indicar que o empregado requeira a revisão do benefício, e enquanto não ocorrer uma nova avaliação, **cabe a empresa readequar a função do empregado e realizar o pagamento de seu salário.**

Uma questão que pode surgir é se este empregado realocado pode pleitear judicialmente um desvio de função ou equiparação salarial, por não estar, durante aquele período, exercendo a atividade pela qual fora contratado.

Sobre esse tema pontual, a defesa da empresa será no sentido da preservação da integridade física e mental do empregado, bem como de sua dignidade, através da inclusão do empregado novamente a empresa, bem como da manutenção do seu salário, sendo que este “desvio temporário” apenas comprova a **boa-fé do empregador** em realocar este trabalhador para uma área compatível com sua saúde física ou mental, enquanto aguarda resposta de nova análise de concessão de benefício pela autarquia Previdenciária.

Ocorrendo a situação do empregado ser reavaliado pelo INSS e, ser declarado inapto ao trabalho, o empregador tem a possibilidade de acionar o Poder Judiciário, em ação que pode ser proposta contra a autarquia, para restituir os salários pagos durante o

período do limbo previdenciário, na tentativa de ser ressarcido do custo extra que foi obrigado a suportar.

III – EMPRESA CONFIRMA LAUDO DO INSS PELA APTIDÃO, MAS EMPREGADO POSSUI LAUDO PARTICULAR DECLARANDO INAPTIDÃO

Neste cenário, o empregado ao receber alta do INSS, dirige-se para a empresa que o encaminha ao médico do trabalho, momento em que é confirmada a **aptidão** ao retorno. Porém, o empregado acredita ainda não estar apto ao retorno e possui laudo médico particular/SUS indicando a impossibilidade de retorno ao trabalho.

Conforme mencionado acima, o laudo apresentado pela Autarquia Previdenciária é ato administrativo que goza de presunção de boa fé e correção. Diante do cenário apresentado, onde o empregado possui laudo médico que afirma a sua inaptidão, documento este que não é confirmado pelo médico do trabalho da empresa e conflita com o laudo apresentado pelo INSS, tem-se pela **responsabilidade da empresa convocar este empregado ao retorno ao trabalho**.

Ainda nesta situação, cabe a empresa orientar ao empregado que busque, através do recurso administrativo competente, a reavaliação da sua condição de saúde. Todavia, por ser considerado apto tanto pelo INSS como pelo médico do trabalho da empresa, **deve retornar ao seu posto de trabalho** até que o novo resultado de perícia seja disponibilizado, **sob pena de abandono de emprego**.

É sugestivo que a empresa, num primeiro momento, e até nova avaliação do INSS, realoque o empregado supostamente ‘*inapto*’ em uma função compatível com a sua debilitada condição de saúde. Importante lembrar que se trata de mera liberdade da empresa, não existindo obrigatoriedade quanto a isso, **tendo em vista que tanto médico do trabalho, como médico da Previdência declararam a sua aptidão**.

Mas, se o empregado se recusar a retornar ao trabalho mesmo nas condições apresentadas pela empresa, ou, caso após novo laudo do INSS confirmando que o trabalhador se encontra apto ao trabalho, e mesmo assim o empregado continue negando o retorno por possuir laudo médico particular atestando o contrário, pode se entender que o **empregado permanece afastado por iniciativa própria**, já que entende não estar em condições de exercer função laboral. Neste caso **não é passível imputar ao empregador, que não deu causa ao fato, o dever de pagar os salários durante o período da contenda com o INSS, sem a devida contraprestação**.

Vejamos o entendimento jurisprudencial:

*“CAPACIDADE LABORAL RECONHECIDA PELO INSS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA DE RETORNO AO LABOR PELO EMPREGADO. **Suspense o***
41. 3225-6608

pagamento do auxílio-doença pela Autarquia Previdenciária, por reconhecer a capacidade laboral do segurado, não há falar em condenação da empresa ao pagamento da remuneração do obreiro, durante o período da contenda com o INSS, sem a devida contraprestação, se o empregado permanece afastado do trabalho por entender, por sua própria iniciativa, não estar em condições de exercer a função laboral.” (TRT 17ª R., RO 0000655-49.2014.5.17.0012, Rel. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, DEJT 20/07/2015).

“DOENÇA DO TRABALHO - DIREITO À REMUNERAÇÃO - PERÍODO DE AFASTAMENTO DO LABOR APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA - Nos casos em que o INSS não reconhece a continuidade da incapacidade laboral e, conseqüentemente, suspende o pagamento do benefício previdenciário (auxílio-doença), não cabe a empregadora arcar com a remuneração do empregado, caso este permaneça afastado de suas atividades sem que a empresa tenha dado causa ao fato.” (TRT 17ª R. - RO 50400-30.2011.5.17.0003 - Rel. Des. Gerson Fernando da Sylveira Novais - DJe 10.10.2011 - p. 44)

“ALTA PREVIDENCIÁRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO EM FACE DO INSS. RECUSA DO EMPREGADO A RETORNAR AO TRABALHO. ABANDONO DE EMPREGO CONFIGURADO. A ação movida em face da autarquia previdenciária não confere ao empregado o direito de se recusar a retornar ao trabalho. Assim, após a alta previdenciária, deve o empregado se colocar à disposição do empregador, ainda que entenda não possuir condições físicas para trabalhar. Não o fazendo, forçoso concluir pela configuração do abandono de emprego, principalmente quando a empresa solicita o comparecimento do trabalhador e ele se mantém inerte por período superior a 30 dias. Inteligência da súmula nº 32 do TST.” (TRT 17ª R., RO 0001872-96.2015.5.17.0011, 2ª Turma, Rel. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, DEJT 21/07/2016).

Entende-se que, nestas situações a empresa não esteve no chamado "*limbo jurídico*", porque tal pressupõe disponibilidade após a alta previdenciária, o que nunca existiu, já que o empregado se apresentou à empresa alardeando sua incapacitação para o retorno às atividades.

Por isso a importância de a empresa sempre **documentar que procedeu com a convocação do empregado para retornar ao trabalho**, bem como que ofereceu a possibilidade de exercer função compatível com o que seu médico particular entende como adequado, para que se comprove que, por vontade própria, o empregado nunca se colocou à disposição da empresa.

A partir do momento em que a empresa solicitou o seu retorno ao trabalho, o empregado possui a obrigação de atender ao chamado, a fim de demonstrar o seu intento de manter a relação empregatícia.

Repisa-se que a ação movida em face do INSS não confere ao empregado o direito de se recusar a voltar ao trabalho. Portanto, o ato deliberado do empregado em não

atender às solicitações da empresa demonstra claramente a sua intenção de abandonar o emprego, conforme súmula 32 do TST, onde *"presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer"*.

Neste momento, a empresa possui provas suficientes de que houve a tentativa de contato com o empregado para retorno, mas diante das negativas, após o prazo de 30 (trinta) dias, pode ser considerada a ausência, abandono de emprego, cabendo neste momento, a dispensa do empregado.

Vejamos entendimento jurisprudencial que ilustra o fundamentado acima:

"ALTA PREVIDENCIÁRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO EM FACE DO INSS. RECUSA DO EMPREGADO A RETORNAR AO TRABALHO. ABANDONO DE EMPREGO CONFIGURADO. A ação movida em face da autarquia previdenciária não confere ao empregado o direito de se recusar a retornar ao trabalho. Assim, após a alta previdenciária, deve o empregado se colocar à disposição do empregador, ainda que entenda não possuir condições físicas para trabalhar. Não o fazendo, forçoso concluir pela configuração do abandono de emprego, principalmente quando a empresa solicita o comparecimento do trabalhador e ele se mantém inerte por período superior a 30 dias. Inteligência da súmula nº 32 do TST." (TRT 17ª R., RO 0001872-96.2015.5.17.0011, 2ª Turma, Rel. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, DEJT 21/07/2016).(TRT-17 - RO: 00018729620155170011, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Publicação: 21/07/2016)

Este tipo de situação pode ser um pouco incomum, tendo em vista que a praxe é, diante do laudo do médico do trabalho confirmando a aptidão juntamente com o laudo previdenciário, o empregado retornar a seu posto. Porém, importante o empregador informar que pode ser realizado um pedido de nova análise pelo INSS de seu auxílio, porém, caso o empregado escolha não trabalhar, inexistente a obrigatoriedade em realizar o pagamento de seu salário durante o período.

IV – EMPREGADO APRESENTA LAUDO PARTICULAR PELA INAPTIDÃO E EMPRESA NÃO FAZ AVALIAÇÃO COM MÉDICO DO TRABALHO

Este caso ocorre quando o empregado retorna com laudo do INSS declarando a sua aptidão, porém, possui laudo médico particular afirmando que ainda não se encontra apto, e que, diante disso, não irá retornar ao seu posto de trabalho.

Vale salientar que a competência para declarar a existência ou não de capacidade laborativa, para fins previdenciários, cabe à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social, conforme a interpretação dos artigos 42 e 60 da Lei 8.213/91:

"Art. 42 - A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

§ 1º - A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança. (...)

(...)

Art. 60 - O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (...)

(...)

§ 3º - Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º - A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no §3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias."

Neste tipo de situação, cabe ao empregador **convocar o empregado formalmente ao retorno ao trabalho**, concedendo vaga em setor/posto de trabalho diverso e que atenda às suas limitações de saúde, até que o pedido de reconsideração de manutenção do auxílio seja analisado pelo INSS.

Se mesmo assim o empregado continuar a recusar o retorno ao trabalho, cabe a empresa **tomar as seguintes providências**: (i) solicitar que o empregado ateste, de próprio punho, que acredita não estar apto ao retorno ao trabalho, explanando os motivos para tal, e informando que não irá retornar ao trabalho até que sua situação de saúde se reverta, (ii) requerer que, diante dessa declaração, solicite ao seu médico particular que emita um laudo afirmando a incapacidade e que este documento seja enviado a empresa (ou no caso deste documento já existir, que entregue uma cópia) para armazenamento, (iii) informar que, diante de sua recusa em retornar ao trabalho, mesmo sendo oferecido posto compatível com a sua saúde, o empregado deve buscar o órgão previdenciário para a continuidade do pagamento do benefício ou que ingresse com ação própria para pleitear a manutenção deste, (iv) informar que diante desta situação a empresa **não irá realizar o pagamento de seu salário**, tendo em vista que para o INSS, o empregado está apto ao retorno, sendo que a recusa de retorno, mesmo em função compatível, representa vontade exclusiva do empregado, que assumirá as consequências decorrentes de seu ato.

Deste modo, comprova-se que o retorno ao trabalho não ocorreu por negativa da empresa, mas sim pelo fato do empregado não se considerar apto, não obstante a decisão do INSS em que se afastava a inaptidão.

Na esteira deste entendimento as ementas abaixo:

*LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO". PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. Para fazer jus ao pagamento dos salários, **a Autora deveria ter comprovado que, de fato, manifestou interesse em retornar ao serviço, ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que não produziu prova oral e a prova documental é no sentido de que não havia intenção de voltar ao trabalho.**"(TRT-PR-00175-2014-041-09-00-7-ACO-24566-2015 - 5A. TURMA. Relator: SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO. Publicado no DEJT em 18-08-2015).*

*LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. TRABALHADORA CONSIDERADA APTA PELO INSS E INAPTA POR MÉDICOS PARTICULARES. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA RECLAMADA PELOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. A aptidão atestada pelo INSS faz com que o contrato de trabalho gere seus efeitos, cabendo à reclamante trabalhar e à empregadora pagar os salários do período. **Todavia, a reclamante apresentou diversos atestados de médicos particulares atestando sua incapacidade, o que fez com que a empresa não a aceitasse para retorno às suas atividades.** No entanto, não se constata descaso da empregadora, que tentou, por duas vezes, discutir o benefício com a autarquia previdenciária, além de ter oferecido trabalhos mais leves compatíveis com a condição da reclamante. **Assim, a recusa da reclamante em reassumir suas atividades leva à ausência de responsabilidade da reclamada de pagamento dos salários do período em que não houve prestação de serviços.** Ainda, ausente qualquer conduta ilícita ou abusiva por parte da empregadora, não tendo sido caracterizado o alegado ócio forçado, torna-se indevida a pretensão de indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento".(TRT-PR-47272-2014-003-09-00-7-ACO04938-2018 - 2A. TURMA. Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 27-03-2018).*

Logo, se a empresa adota as providências necessárias para que o empregado retorne ao trabalho, mesmo que de forma adaptada, e mesmo assim existir recusa pelo empregado em reassumir suas atividades, tem-se a ausência de sua responsabilidade pelo pagamento dos salários do período em que não houve prestação de serviços.

V – CONCLUSÃO

Diante do tema acima exposto, pode-se resumidamente concluir que, o “*limbo jurídico previdenciário trabalhista*” representa o período compreendido entre a negativa da previdência social (INSS) em manter o benefício concedido ao empregado devido a doença ou acidente de trabalho e o reconhecimento de inaptidão por parte do médico do empregado e/ou da empresa para autorizar o seu retorno ao trabalho, ficando a empresa numa situação em que não se sabe quem é o responsável pelo pagamento do salário deste empregado enquanto perdurar esta situação.

Desta situação advém de três possibilidades, sendo elas; **(1)** empresa confirma laudo do empregado pela inaptidão, **(2)** empresa confirma laudo do INSS pela aptidão, mas o

empregado possui laudo particular declarando a inaptidão e, **(3)** empregado apresenta laudo particular pela inaptidão e recusa o retorno ao trabalho até que o benefício seja reavaliado ou então, que seu quadro de saúde se reverta.

Cada caso particular deve ser devidamente analisado pela empresa, tendo em vista que o laudo médico realizado por médico da Previdência Social possui presunção de veracidade, cabendo o retorno imediato do empregado ao seu posto de trabalho, e, existindo uma das alternativas apresentadas, as devidas precauções devem ser tomadas pelo empregador.

É o que tínhamos a considerar sobre o tema, estando a opinião emitida pela SB&A sujeita a debates e reanálise das questões em função das alterações das premissas aqui consideradas, e de eventuais alterações legislativas.

Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica



Cristiano Cezar Sanfelice



Christiano M. Baldasoni