

LIMBO PREVIDENCIÁRIO



SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo abordar, em breves palavras, 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?

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.

41. 3225-6608

Al. Dr. Carlos de Carvalho, 417, cjto. 601
6º andar - Curitiba Trade Center
Curitiba | Paraná | CEP 80.410-180
sbadvocacia@sbadvocacia.com.br

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.

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 pretense 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.

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.**

Vejam os entendimentos jurisprudenciais:

“CAPACIDADE LABORAL RECONHECIDA PELO INSS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA DE RETORNO AO LABOR PELO EMPREGADO. **Suspensão o 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.

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

41. 3225-6608

em retornar ao serviço, ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que não produzida 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.

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.



Este Informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia. e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e/ou redes sociais. Os interessados em receber notícias, informativos e outros materiais elaborados pela SB&A, deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou fazer a adesão através do site. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.